



แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2567



**GUIDELINES FOR ENHANCING MOTIVATION IN TEACHING
PERFORMANCE OF TEACHERS IN CHACHOENGSAO CITY
GROUP 1, UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1**

BY

RALIDA PUNYAPRASIT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทราเขต 1

โดย

ลลิตา บุญญะประสิทธิ์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช
กรรมการ

ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร. สือจิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

28 พฤษภาคม 2568

Thesis entitled

**GUIDELINES FOR ENHANCING MOTIVATION IN TEACHING PERFORMANCE OF
TEACHERS IN CHACHOENGSAO CITY GROUP 1, UNDER THE OFFICE OF
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1**

by

RALIDA PUNYAPRASIT

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University

Academic Year 2024

Asst.Prof. Prayut Chusorn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Asst.Prof. Juladis Khantap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

May 28, 2025

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ
ป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลดิศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จน
วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่ง
สอนด้วยความเมตตา และเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณมารดาผู้ให้กำเนิด อบรมเลี้ยงดูข้าพเจ้าด้วยความรัก ความเสียสละ ปลุกฝัง
คุณธรรม จริยธรรม และคอยเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าเสมอมา จนกระทั่งประสบความสำเร็จในชีวิต

ข้าพเจ้าขอขอบผลบุญและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่
คณะกรรมการสอบ คณาจารย์ และมารดา และข้าพเจ้าสัญญาว่าจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และนำความรู้
ความสามารถไปใช้ประโยชน์ต่อวงการศึกษไทยสืบไป

ลลิตา ปุณฺณะประสิทธิ์
ผู้วิจัย

6204820 : ลลิตา ปุญญะประสิทธิ์
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมือง
 จะเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเซิงเทรา
 เขต 1
 หลักศูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณทิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปริกาษา : ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์ และความต้องการ
 จำเป็นด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูกลุ่มเมืองจะเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเซิงเทรา เขต 1 โดยใช้
 ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ครูโรงเรียนในกลุ่ม
 เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเซิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่ม
 ตัวอย่างจากการใช้ตาราง สำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาด
 ตัวอย่าง 152 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ
 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการ
 ปฏิบัติงานของครู และในขั้นตอนที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means)
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index
 (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า 5 อันดับแรก
 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานภาพทาง
 อาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) แนวทางการพัฒนาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
 ของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การยอมรับและยกย่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ใน
 วิชาชีพ

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 141 หน้า)

คำสำคัญ: แรงงูใจ, การปฏิบัติงานครู, แนวทางการพัฒนา

6204820 : Ralida Punyaprasit
 Thesis Title : Guidelines for Enhancing Motivation in Teaching Performance of Teachers in Chachoengsao City Group 1, under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Asst.Prof.Juladis Khantap, Ph.D.

Abstract

This study aims to investigate the current, desirable conditions, and essential needs for motivation in teachers' work performance, as well as to propose guidelines for increasing motivation among teachers in Chachoengsao City Group 1 under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The study takes a mixed-method research methodology. The sample includes instructors from City Group 1 schools administered by the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's (1970) sample size table, yielding a total of 152 participants. The study tools comprised a five-point Likert scale questionnaire to evaluate the existing situation and ideal circumstances for increasing teacher motivation. The second part was a semi-structured interview with five specialists. The data analysis used descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation, as well as Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) to determine the priority of vital requirements.

The research results indicated that (1) the current level of motivation was moderate, while the intended level was the maximum. Salary and benefits, professional status, career advancement, responsibility, and relationships with supervisors comprised the top five essential requirements for development. (2) The guidelines for improving teachers' motivation encompass five critical areas: professional development and continuous learning, work environment, participation and communication, job security and career progression, and recognition and appreciation.

(Total 141 pages)

Keywords: Motivation, Teaching Performance, Guidelines for Enhancing

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	12
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	28
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประเมินความต้องการจำเป็น	43
2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับ การ ประเมินความต้องการจำเป็น	48
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
3.1 ประชากร	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	67
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย	70
4.1 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู	71
4.2 ผลการสรุปความคิดเห็นจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 สรุปผลการวิจัย	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	120
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	128
ภาคผนวก ค คู่มือการสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดกึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	137
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับค่า PNI สูงสุด 5 อันดับ	139
ประวัติผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1	33
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	63
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	71
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ	71
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4.4	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	73
4.5	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	74
4.6	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	76
4.7	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านสถานภาพทางอาชีพ	77
4.8	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านสภาพการทำงาน	80
4.10	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความเป็นส่วนตัว	82
4.11	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	83
4.12	ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านวิปครองของผู้บังคับบัญชา	84
4.13	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน	86
4.14	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	87
4.15	ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านลักษณะงาน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16	90
4.17	92
4.18	93
4.19	95

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการได้คือ ครู ครูที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล ครูต้องมีคุณธรรม รักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับศิษย์เป็นอันดับแรก ครูต้องมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ จึงจะสามารถพัฒนากิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ครูมีอาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติในอนาคต มาตรา 9 (4) กล่าวว่า มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีคุณภาพตามมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เป็นสิ่งสำคัญที่กระทรวงต้องส่งเสริม โดยการจัดทำระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รัฐควรจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสถาบันที่มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาครูมีผลโดยตรงต่อความมั่นใจในการทำงานสอนและการเรียนรู้ในแต่ละวัน (Aimable & Cyprien, 2022) การฝึกอบรมและพัฒนาครูจึงเป็นหนึ่งในภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสอนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน (Ada & Msughter, 2019)

การพัฒนาครูจึงถือเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ ครูควรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้และความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้ จะทำให้ครูเกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงขึ้น และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ (สายสุนีย์ ตรีเหลา, 2561)

ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทั้งกระทรวงและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศอย่างยั่งยืน

ครูเป็นผู้ให้ความรู้กับผู้เรียนโดยตรงผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุขีดความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของตน องค์ประกอบด้านครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ เนื่องจากหลายปัจจัย เช่น การอุทิศตนต่ออาชีพที่ยังไม่เต็มที่ การพัฒนาตนเองที่ไม่ต่อเนื่อง การขาดศรัทธาและความกระตือรือร้นต่ออาชีพ ตลอดจนการขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยตรง

ดังนั้น การพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพสูงสุดจึงจำเป็นต้องดำเนินการในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ของตน พนมมกร มีราคา (2559) ได้กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ โดยเปลี่ยน

บทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทั้งนี้ นวพร ชลารักษ์ (2558) ยังกล่าวเสริมว่า ครูต้องเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Active Learning) สร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกับการเสริมทักษะพื้นฐานด้านการอ่านและการเขียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนหลักการของการจัดการศึกษา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาตามความต้องการของระบบการศึกษาอย่างแท้จริง

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้ดีอีกด้วย

นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้ว ในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อครอบงำผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณ อารณ, 2557)

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้ค้นคว้าสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม

เมืองละเซียงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 1 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงวางแผน ตลอดจนการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการศึกษาโดยรวมต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซียงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซียงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซียงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซียงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวน 181 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 152 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูที่จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, p.113) ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors)

- 1) เงินเดือน และสวัสดิการ
- 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 4) สถานภาพของอาชีพ
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) ความเป็นส่วนตัว
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน
- 9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

- 10) ความสำเร็จของงาน
- 11) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 12) ลักษณะงาน

13) ความรับผิดชอบ

14) ความก้าวหน้า

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากทฤษฎีสองปัจจัยของ นินท์ลดาเว ปานอิน (2560), ประภาพร ธรรมรัตน์ (2564), พเยาว์ หมอเล็ก (2560), พัทธินทร กลายสุวรรณ (2560), ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562), ริฟอรธ ยะโกะ (2564), สายสุนีย์ ศรีเหลา (2561), สุพรรณิ อินทร์คง (2562), อาณัติ รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) และ Herzberg (1959) ซึ่งได้จากการสรุปตารางสังเคราะห์ ประกอบด้วย 14 ปัจจัย ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สถานภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา 10) ความสำเร็จของงาน 11) การได้รับการยอมรับนับถือ 12) ลักษณะงาน 13) ความรับผิดชอบ 14) ความก้าวหน้า โดยผู้วิจัยนำมาสรุปกรอบแนวคิดดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่สำคัญ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนกลุ่มเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทรา เขต 1 เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน โดยมีความมุ่งหวังที่จะบรรลุเป้าหมายของงาน เกิดความพึงพอใจในผลงาน และได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงาน

ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาประเภทวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ณ ปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ควรจะเป็นในอนาคตเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการเสริมสร้าง และพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่ม เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ครูเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เมือง ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนต่างๆ จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ บ้านวังตะเคียน บ้านบางแก้ว อนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ วัดนิโครธาราม วัด ราษฎร์ศรัทธาทำ วัดเทพนิมิตร วัดเกาะจันทร์าราม วัดหนามแดง วัดแพรกนกเอี้ยง วัดชนะสงคราม วัด สมานรัตนาราม บ้านแขวงกลั่น วัดบางปลานัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หมายถึง หน่วยงาน การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอำนาจ หน้าที่ในการบริหารและกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ มี 2 ปัจจัย รวม 14 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยคำจูง มีดังนี้

1) ด้าน เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครู สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ซึ่งรวมถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ ค่าตอบแทนพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษ ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ

2) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อันได้แก่ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมโครงการพัฒนาครู การเข้าร่วมประกวดแข่งขันทางวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และโอกาสในการพัฒนาตนเองอื่นๆ

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ในด้านการทำงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล ความสนิทสนม ความสามัคคี การเคารพซึ่งกันและกัน การสื่อสาร และการประสานงาน

4) ด้านสถานภาพของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู เกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครู ความมั่นคงในอาชีพ และความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของสังคม

5) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งรวมถึงความชัดเจนของนโยบาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความปลอดภัย สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน และสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

7) ด้านความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความเป็นส่วนตัวของครูในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ปัญหาส่วนตัว และครอบครัว ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว การป้องกันไม่ให้เรื่องส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน และการได้รับการเคารพในความเป็นส่วนตัว

8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพครู ความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นใจในการได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในรายได้ ความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นใจในการได้รับการดูแลจากองค์กร

9) ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง วิธีการบริหารและการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งรวมถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจ

ปัจจัยจูงใจ มีดังนี้

10) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งรวมถึงความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับ และผลสัมฤทธิ์ของงาน

11) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับความไว้วางใจ การได้รับความชื่นชมยินดี การได้รับการยกย่อง และการได้รับการสนับสนุน

12) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงความท้าทาย ความน่าสนใจ ความหลากหลาย ความเหมาะสมกับความสามารถ และโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์

13) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งรวมถึงการได้รับมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และความรับผิดชอบต่อผลงาน

14) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อันได้แก่ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมโครงการพัฒนาครู การเข้าร่วมประกวดแข่งขันทางวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และโอกาสในการพัฒนาตนเองอื่นๆ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมือง
ละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทรา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา
แนวคิดจากหนังสือ งานวิจัย วารสาร และข้อมูลจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื่อหาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสำคัญของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3 องค์ประกอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ประโยชน์ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.1.6 การส่งเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory)

2.2.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของเกลตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (Existence Relatedness Growth)

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

2.3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2.3.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือและร่วมใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรใดมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจที่ดี จะสามารถดำเนินงานตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้จนนำไปสู่การสร้างผลงานได้ดี ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้นิยามแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นพลังขับเคลื่อนทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจ พฤติกรรม และความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในอาจเป็นความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือความสุขที่ได้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นผลตอบแทนที่สูงขึ้น หรือการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา

สุพรรณิ อินทรวง (2562) เน้นย้ำว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน ซึ่งไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพและค่านิยม ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความซับซ้อนนี้ทำให้แรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

กัลยาณี ไชยวงศ์ (2563) ให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับเป้าหมายของบุคคล โดยระบุว่าแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคคลพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายนี้อาจเป็นทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ หรือเป้าหมายขององค์กร เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิชุดา ศรีวิสัย (2564) มองแรงจูงใจในการทำงานเป็นสภาวะภายในที่ซับซ้อน ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันได้ ตัวอย่างเช่น ครูผู้มีแรงจูงใจจากความต้องการความสำเร็จ อาจทุ่มเทเวลาในการพัฒนาแผนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ในขณะที่ครูผู้มีแรงจูงใจจากความต้องการการยอมรับ อาจให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

จะเห็นได้ว่า แม้แต่นักวิจัยจะให้ความสำคัญกับมิติของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดล้วนเห็นพ้องต้องกันว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เกิดจากปัจจัยหลายประการ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและผลลัพธ์ของการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ รวมถึงครูผู้สอนในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับแรงจูงใจของครู ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, p.1954) เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ โดยเสนอว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพไปจนถึงความต้องการในการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ในบริบทของการศึกษา ทฤษฎีนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจของครู โดยงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน (Prescott & Simpson, 2004) ในขั้นพื้นฐาน ครูจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย เพื่อที่จะสามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ (Huang, Liu, & Li, 2021) นอกจากนี้ ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจของครู การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน สามารถเป็นแรงผลักดันให้ครูพัฒนาตนเอง และปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง (Sarkar & Mendari, 2020) ยิ่งไปกว่านั้น การสนับสนุนให้ครูบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization) ผ่านโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการสอน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความ

พึงพอใจในการทำงานของครู (Xing, 2022) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ก็มีข้อจำกัดในการอธิบายแรงจูงใจของครูในบางบริบท

เนื่องจากความต้องการของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันและไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเสมอไป (Wininger, 2010) ดังนั้น การนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแรงจูงใจของครูจึงควรคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บริบททางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจของครูได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ โดยมีหลักการสำคัญว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน และรางวัลหรือผลลัพธ์ที่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy), ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) (Lunenburg, 2011)

ในบริบทของครู ทฤษฎีความคาดหวังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ (Finnigan, 2010) โดยความคาดหวังของครูอาจสะท้อนถึงความเชื่อมั่นว่าความพยายามในการจัดการเรียนการสอนจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือหมายถึงความเชื่อว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ส่วนคุณค่าของผลลัพธ์นั้นบ่งบอกถึงระดับความสำคัญที่ครูให้กับผลลัพธ์ที่ได้รับ เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน

งานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ตัวอย่างเช่น Thibodeaux, Hargrave, and Edgar (2015) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556) ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง ความเป็นเครื่องมือ และคุณค่าของผลลัพธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความคาดหวังของวูมก็มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาเช่นกัน เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยด้านอารมณ์และบริบททางสังคมที่อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน (Eerde & Thierry, 1996) ดังนั้น ในการนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของครู จึงควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์กร และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่พัฒนาโดย Stacey Adams ในปี 1963 ซึ่งเน้นความสำคัญของการรับรู้ความเป็นธรรมในการทำงาน โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้รับ (Outcomes) กับสิ่งที่ตนเองลงทุนลงแรง (Inputs) เทียบกับผู้อื่น เพื่อประเมินความเป็นธรรมในการทำงาน (Adams, 1965) ในบริบทของครู ทฤษฎีความเป็นธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1) การรับรู้ความเป็นธรรมภายใน ครูจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การยอมรับ กับสิ่งที่ตนลงทุนลงแรง เช่น เวลา ความพยายาม ทักษะ หากรู้สึกไม่สมดุล จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2) การเปรียบเทียบกับผู้อื่น ครูจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์และสิ่งที่ลงทุนของตนเองกับเพื่อนร่วมงานหรือครูในโรงเรียนอื่น หากรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

งานวิจัยของ Taris, Schaufeli, and Rhenen (2004) พบว่า การรับรู้ความไม่เป็นธรรมในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการลดลงของความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Yavuz (2018) ยังชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความเป็นธรรมในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ ธนวรรณ จงจำนงค์สกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตาม มีข้อวิจารณ์ว่าทฤษฎีความเป็นธรรมอาจไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจได้อย่างครอบคลุมในทุกสถานการณ์ เนื่องจาก “การรับรู้ความเป็นธรรมเป็นเรื่องส่วนบุคคลและอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรม และบริบททางสังคม” (Huseman,

Hatfield, & Miles, 1987) ดังนั้น การนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจของครูจึงควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น ลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร

2.1.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการสอนอย่างมีนัยสำคัญ โดยงานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนความเชื่อมโยงนี้และให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ดังกล่าว ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Watt and Richardson (2007) พบว่าครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจต่ำ กล่าวคือ ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะไม่นยึดติดกับรูปแบบการสอนแบบเดิมๆ แต่จะพยายามพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น เช่น การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Klassen, Perry, and Frenzel (2011) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหลายประเทศ พบว่าในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ นี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของครูไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของปัจเจกบุคคล แต่ยังได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย หากโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการสนับสนุนและให้กำลังใจครูอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ในส่วนของแรงจูงใจภายใน Kim and Loadman (2014) พบว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเกิดจากความสนใจและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของครูมากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น เงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่นๆ นั่นหมายความว่า แม้ว่าเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นๆ จะมีความสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญกว่าสำหรับครูคือความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความรู้สีกว่างานที่ทำมีความหมาย และความสุขที่ได้เห็นนักเรียนเติบโตและประสบความสำเร็จ

นอกจากผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนแล้ว งานวิจัยยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Borman & Dowling, 2008; Skaalvik, E. & Skaalvik, S., 2010) ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะสามารถในการรับมือกับความท้าทายและอุปสรรคในการทำงานได้มากกว่า มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์มากกว่า และสามารถรักษาสมาคมระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกใช้กลยุทธ์การสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การรับมือกับความท้าทาย และความสุขในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งผลดีต่อทั้งครูและนักเรียนในระยะยาว

งานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูงานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในหลากหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น และสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจสูงที่สุด ในขณะที่งานวิจัยของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ศึกษานุเคราะห์การภาครัฐ กรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่าทั้งแรงจูงใจภายใน (ความต้องการความก้าวหน้า) และภายนอก (การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

สุพัตรา โกพัฒน์ตา (2561) ซึ่งศึกษานุเคราะห์ในองค์กรบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ที่ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ รวมถึงความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทางและเป้าหมาย รวมถึงปัจจัยจูงใจ (เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า) และปัจจัยก้ำจุน (เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า งานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยสนับสนุนแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวครูเอง เช่น ความสนใจในงาน ความรู้สึกรักภาคภูมิใจในวิชาชีพ และปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความยุติธรรมในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.1.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงงานวิจัยของนักวิชาการชาวไทย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยมีบทบาทสำคัญในหลายด้านดังนี้

(1) แรงขับเคลื่อนสู่การพัฒนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเชื้อเพลิงที่ขับเคลื่อนให้ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ครูที่มีแรงจูงใจภายในอาจกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือครูที่มีแรงจูงใจภายนอกอาจพยายามพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น

(2) รากฐานของประสิทธิภาพในการสอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพในการสอน ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะออกแบบการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้ดีกว่า นอกจากนี้ ยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น ครูภาษาอังกฤษที่มีแรงจูงใจสูงอาจใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย เช่น เพลง เกม หรือบทบาทสมมติ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและสนุกกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

(3) ภูมิคุ้มกันความเครียดและความเหนื่อยหน่าย งานสอนเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ความกดดัน และความคาดหวังจากหลายฝ่าย ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายได้ง่าย ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความสามารถในการรับมือกับความเครียดได้ดีกว่าทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนความคิด การจัดการอารมณ์ และการแสวงหาความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) ในครู ซึ่งเป็นภาวะที่ส่งผลเสียต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู

(4) คุุณแจสู่บรรยากาศการทำงานที่ดี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ส่งผลแค่เพียงตัวครูเอง แต่ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนโดยรวมด้วย ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความเต็มใจที่จะร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียน

(5) รากฐานสู่ความสำเร็จของนักเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความสำเร็จของนักเรียน ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิตนักเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน และที่สำคัญที่สุดคือความสำเร็จของนักเรียน ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นภารกิจที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจัง

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ซึ่งสามารถจำแนกองค์ประกอบได้หลากหลายตามแต่ละทฤษฎีและงานวิจัย อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

2.1.3.1 องค์ประกอบภายใน (Intrinsic Motivation)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Motivation) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าองค์ประกอบภายในเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยมีปัจจัยหลักดังนี้

(1) ความสนใจและความท้าทายในงานสอน ครูที่มีความสนใจในเนื้อหาและกระบวนการเรียนการสอนอย่างแท้จริง จะรู้สึกถึงความท้าทายและความสนุกในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง (Watt & Richardson, 2007) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทายความสามารถของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจภายใน

(2) ความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีอิสระในการทำงาน ครูที่ได้รับความไว้วางใจและมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จะรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น

(Klassen et al., 2011) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างแรงงใจภายใน”

(3) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูในยุคปัจจุบัน การได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือ ศึกษาต่อ จะช่วยให้ครู ได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นใจและแรงงใจในการทำงาน (Gorozidis & Papaioannou, 2014)

(4) ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ การได้รับการยอมรับและชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในตนเองซึ่งเป็นแรงงใจสำคัญในการทำงานของครู (Skaalvik, E. & Skaalvik, S., 2010) การสร้างระบบการประเมินผลและให้รางวัลที่เป็นธรรมและโปร่งใส จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงงใจในการพัฒนาตนเอง

(5) ความรู้สึกมีคุณค่าและความหมายในงาน ครูที่รู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า และมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม จะมีแรงงใจในการทำงานที่สูงกว่าครูที่ไม่เห็นคุณค่าในงานที่ทำ (Fernet, Guay, Senécal, & Austin, 2012) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพครู และบทบาทในการพัฒนาเยาวชน จะช่วยเสริมสร้างแรงงใจภายในของครู

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบภายในของแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างครูที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน การส่งเสริมปัจจัยต่างๆ เช่น ความสนใจในงาน ความเป็นอิสระ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในงาน จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาแรงงใจภายในของครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวครูเองและคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในระยะยาว”

2.1.3.2 องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Motivation) การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าแรงงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแรงงใจของครูไทย ได้แก่”

(1) เงินเดือนและสวัสดิการแรงงใจภายนอกขั้นพื้นฐานที่สุดคือผลตอบแทนทางการเงิน การศึกษาของ Syamananda (2017) พบว่าครูในมหาวิทยาลัยไทยมีแรงงใจในการทำงานลดลงเมื่อได้รับเงินเดือนต่ำกว่าที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Addison and Brundrett (2008) ที่ระบุว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับภาระงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูขาดแรงงใจในการทำงาน นอกจากเงินเดือนแล้ว สวัสดิการต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ โบนัส และสวัสดิการเพื่อการศึกษาบุตร ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจของครูเช่นกัน”

(2) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญสำหรับครูไทย (Kitjaroonchai, N. & Kitjaroonchai, T., 2012) การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพและได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น (Tulyakul, Omar-Fauzee, & Hussin, 2018)

(3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ห้องเรียนที่สะอาดและปลอดภัย อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย และบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู (Tulyakul et al., 2018) สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องเรียนแออัด อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ หรือความขัดแย้งในที่ทำงาน อาจส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและหมดกำลังใจในการทำงาน

(4) การใช้รางวัลและการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและการยกย่องชมเชยเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายนอกของครู Syamananda (2017) พบว่าการให้รางวัลภายนอกสามารถกระตุ้นแรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled Motivation) ในครูมหาวิทยาลัยไทย อย่างไรก็ตาม การใช้รางวัลควรทำอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของงาน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบบต่อแรงจูงใจภายในของครู

(5) ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูไทยเช่นกัน (Kitjaroonchai, N. & Kitjaroonchai, T., 2012) ครูที่รู้สึกมั่นคงในอาชีพของตนเองจะมีความกังวลน้อยลง และสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายนอกมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของครูไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงจูงใจภายนอกควรทำควบคู่ไปกับการส่งเสริมแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความสมดุลและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

2.1.2.3 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นประเด็นสำคัญในแวดวงการศึกษา เนื่องจากแรงจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีหลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้เมื่อมีไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรม จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถึงแม้จะมีเพียงพอแล้วก็ไม่ได้นำมาสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและความรู้สึกรับรู้ของบุคคล เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

การศึกษาของ Ibrahim, Al-Sharafi, and Al-Mahdy, (2023) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา โดยพบว่าทั้งปัจจัยด้านสุขอนามัยและปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในหลากหลายสาขาอาชีพ รวมถึงครูด้วย

(2) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory)

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Deci & Ryan, 1985) เป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาแรงจูงใจ โดยเน้นความสำคัญของความต้องการพื้นฐานสามประการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการในการเป็นอิสระ (Autonomy) ความต้องการในการควบคุมและกำหนดทิศทางชีวิตของตนเอง

ความต้องการในการมีความสามารถ (Competence) ความต้องการในการรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและประสบความสำเร็จ

ความต้องการในการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relatedness) ความต้องการในการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ทฤษฎีนี้เสนอว่าการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งสามประการนี้จะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความสนใจและความพึงพอใจในการทำงานเองโดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก

งานวิจัยของ Ryan and Deci (2000) สนับสนุนทฤษฎีนี้ โดยพบว่า การตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งสามประการสามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

(3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

นอกจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น Gorozidis and Papaioannou (2014) พบว่าแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรมและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอนของครู

Skaalvik, E. and Skaalvik, S. (2010) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอิสระในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจของครู

สรุปได้ว่า จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การพัฒนาแรงจูงใจของครูจึงต้องอาศัยความเข้าใจในทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารพึงเอาใจใส่ เป็นแรงขับเคลื่อนของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2560) และ กัลยาณี ไชยวงศ์ (2563) ระบุตรงกันว่าแรงจูงใจเปรียบเสมือนกลไกภายในที่กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ตัวอย่างเช่น ครูที่มีแรงจูงใจภายในสูงมีแนวโน้มที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ ในขณะที่ครูที่มีแรงจูงใจภายนอกสูงอาจมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่างๆ เพื่อยกระดับความสามารถทางวิชาชีพและได้รับการยอมรับจากองค์กร

สุพรรณิ อินทร์คง (2562) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของครู ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นต่อไปในระยะยาว ซึ่งไม่เพียงแต่จะลดอัตราการลาออกของครู แต่ยังส่งเสริมให้ครูมีความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

วิชุดา ศรีวิสัย (2564) เน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาวะของครู ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีความสุขในการทำงาน มีความเครียดต่ำ และมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ สุขภาวะที่ดีของครูยังส่งผลต่อบรรยากาศในห้องเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลายและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจุบันให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ ความรู้สึกร่วมกันมีความหมาย หรือแรงจูงใจภายนอก เช่น ผลตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับจากสังคม การสร้างสมดุลในการส่งเสริมแรงจูงใจในทุกมิติจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติในแนวทางที่ดีและไม่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลกระทบของขบวนการปฏิบัติงานซึ่งมีดังต่อไปนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังขับเคลื่อนจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจ พฤติกรรม และความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในอาจเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือความสุขที่ได้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกอาจเกิดจากผลตอบแทนที่สูงขึ้น หรือการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา

สุพรรณิ อินทร์คง (2562) เน้นย้ำว่าแรงงูใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน ซึ่งไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพและค่านิยม ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม

กัลยาณี ไชยวงศ์ (2563) ให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงระหว่างแรงงูใจกับเป้าหมายของบุคคล โดยระบุว่าแรงงูใจเป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคคลพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายนี้อาจเป็นทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ หรือเป้าหมายขององค์กร เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิชุดา ศรีวิสัย (2564) มองแรงงูใจในการทำงานเป็นสภาวะภายในที่ซับซ้อน ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันได้ ตัวอย่างเช่น ครูผู้มีแรงงูใจจากความต้องการความสำเร็จ อาจทุ่มเทเวลาในการพัฒนาแผนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ในขณะที่ครูผู้มีแรงงูใจจากความต้องการการยอมรับ อาจให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความหลากหลายและซับซ้อน ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.5 ประโยชน์ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของแรงงูใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการแสดงออกว่าในการแสดงออกนั้นๆ อยู่ในด้านบวกหรือด้านลบ จะทำให้ผู้บริหารรู้จักเรามากระวังในการบริหาร ตลอดจนสามารถเสริมสร้างและใส่ใจบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดความซื่อสัตย์มีความเชื่อมั่นในองค์กรสามารถที่จะลดปัญหาความขัดแย้งและองค์กรได้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงว่าบุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงงูใจ ดังนี้

จิราพร แซ่ลิม (2561) ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยแรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีผลงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และส่งผลดีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วิไลวรรณ อินทรสมบัติ (2562) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยแรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีผลงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และส่งผลดีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

สุพรรณิ อินทร์คง (2562) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร บุคลากรที่มีแรงจูงใจ จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความสุขในการทำงาน และไม่ต้องการลาออก ส่งผลให้องค์กรรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ แรงจูงใจช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประโยชน์มากมายต่อทั้งบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารที่เข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจ จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมองเห็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีผลต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของงาน ซึ่งมีผู้ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

2.1.6.1 การเสริมสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1972) กล่าวว่า ในองค์กร ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก หากสมาชิกในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจ อาจส่งผลให้เกิดความแตกแยก แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้วนั้น องค์กรจะเกิดความสามัคคี มีความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้โดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับขั้น เช่น จัดหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดีเด่น และมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้ศึกษาและทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัย 2 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้โดยการปรับปรุงปัจจัยค่าจูน เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ นโยบาย และความสัมพันธ์ในองค์กร และส่งเสริมปัจจัยจูงใจ เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ยอมรับ นับถือ และให้ความก้าวหน้า

2.1.6.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจตามแนวคิดอื่นๆ

การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า การบริหารที่ดีต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน

การเสริมสร้างแรงจูงใจภายนอก พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (2561) กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ในความดีของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้บำเหน็จ บำนาญ ความดี เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ชมเชยหรือให้รางวัลเป็นพิเศษ หากมีการทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานประการใดก็ตาม ควรมีการลงโทษตามสมควรแก่กรณี

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ฌ絮ติกร สังกัฐป (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการมีสัมพันธภาพ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1972) ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) อธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์ โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ที่มีลำดับขั้นจากขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้

2.2.1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การนอนหลับ และเพศสัมพันธ์

2.2.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความมั่นคงทางการเงิน

2.2.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งในครอบครัว ที่ทำงาน และสังคม

2.2.1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากตนเองและผู้อื่น

2.2.1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ถึงขีดความสามารถสูงสุด

Maslow เชื่อว่าเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2.2.2 ทฤษฎีอีอาร์จี ของเคลตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Existence Relatedness Growth)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ฌฐติกร สังข์รูป, 2560) ได้เสนอแนวคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ที่ใช้ชื่อว่า ทฤษฎี อี. อาร์. จี. (E.R.G. Existence, Relatedness Growth Theory) บุคคลมีความต้องการหลายประเภทพร้อมกันได้ นอกจากนี้ความต้องการนั้นสามารถที่จะเกิดแบบใดก่อนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเกิดความต้องการตามลำดับขั้นแบบทฤษฎีของ Maslow โดย Alderfer ได้แบ่งแยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.2.2.1 ความต้องการยังชีพ (Existence Needs) ความต้องการทางด้านกายภาพ คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย การมีอาชีพ กันมียาได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

2.2.2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการทางด้านสังคมที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือหัวหน้างานที่ดี เป็นต้น

2.2.2.3 ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการที่จะใช้ให้ตนเองดึงความสามารถที่ตนมีอยู่ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้น เช่น การใช้ความสามารถของตนเองด้วยการแสวงหาโอกาส หรือความรู้เพื่อการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

จากทฤษฎีของ Alderfer สรุปได้ว่าการแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม อันได้แก่ ความต้องการยังชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า ซึ่งความต้องการของ เอนเดอร์เฟอร์ ไม่ถูกเรียงตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการของ ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลจะข้ามขึ้นไปตามลำดับขั้นความต้องการโดยต้องเริ่มจากระดับขั้นที่ต่ำกว่าก่อนไปยังความต้องการระดับสูง จากทฤษฎีของ เอนเดอร์เฟอร์ บุคคลสามารถมีความต้องการใดก่อนก็ได้ไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นเพราะในแต่ละสถานการณ์บุคคลนั้นอาจจะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก่อนความต้องการอื่นๆ ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg (1959)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ, 2559) ได้ศึกษาและทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัย 2 ประการซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ดังนี้

2.2.3.1 เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจต่อกันทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor)

2.2.3.2 การที่ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมี ดังนี้

(1.1) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาระงานตลอดจนการเล่นชิ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน

(1.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งแล้วยังหมายความว่ามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(1.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พูดได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคีสามารถที่จะทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

(1.4) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับและการนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(1.5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

(1.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่นๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น

(1.7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีส่วนตัว อันเป็นผลมาจากการในหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับงานในสถานที่ใหม่

(1.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงและความยั่งยืนของการทำงานต่ออาชีพและความมั่นคงขององค์กร

(1.9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

(2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

(2.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เมื่อได้เห็นผลความสำเร็จของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป

(2.3) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ทำมีความน่าสนใจ หลากหลายท้าทายให้ต้องทำลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

(2.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมใกล้ชิดตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน

(2.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือปัจจัยต่ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานและปัจจัยสูงส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานความต้องการทั้งสองปัจจัยได้รับการตอบสนองไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจในขณะเดียวกันถึงแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์มีความพอใจไม่มีที่สิ้นสุดอยู่ดี

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้นเมื่อนำมาพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ) ของ Herzberg (1975) เนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกับการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้

1) ปัจจัยค่าจูงมีดังนี้

- 1.1) เงินเดือน
- 1.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 1.4) สถานภาพของอาชีพ
- 1.5) นโยบายและการบริหาร
- 1.6) สภาพการทำงาน
- 1.7) ความเป็นส่วนตัว
- 1.8) ความมั่นคงในการทำงาน
- 1.9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา

2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ มีดังนี้

- 2.1) ความสำเร็จของงาน
- 2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3) ลักษณะงาน
- 2.4) ความรับผิดชอบ
- 2.5) ความก้าวหน้า

เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับขอบเขตพื้นที่ รวมถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1

แรงงใจ ในการปฏิบัติงาน	Herzberg, 1959	สายสุณีย์ ตรีเหลา, 2561	สุพรรณิ อินทร์คง, 2562	พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560	ริฟอรต ยะโกะ, 2564	อานัส รุ่งวิทยพันธ์, 2565	พเยาว์ หมอเล็ก, 2560	นันทลดาว ปานชื่น, 2560	ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562	ประภาพร ธรรมรัตน์, 2564	ความถี่
1) เงินเดือน และสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2) โอกาสได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4) สถานภาพของอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5) นโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
6) สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
7) ความเป็นส่วนตัว	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	7
8) ความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
9) วิธีปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
10) ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
11) การได้รับการยอมรับนับ ถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
12) ลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
13) ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
14) ความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 14 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ กำหนดองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่สูงเกินกว่าร้อยละ 50 คือมีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า มี 14 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4) สถานภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา 10) ความสำเร็จของงาน 11) การได้รับการยอมรับนับถือ 12) ลักษณะงาน 13) ความรับผิดชอบ 14) ความก้าวหน้า

1) เงินเดือน และสวัสดิการ

พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (2561) สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้บำเหน็จบำนาญความดี เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นชมเชยหรือให้รางวัลเป็นพิเศษหากมีการทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานประการใดก็ตามควรมีการลงโทษตามสมควรแก่กรณี ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง เมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีและพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พระชรอ ยากองโค (2561) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการและค่าตอบแทน อาจมาในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ รายได้ ประกันสังคม บำเหน็จ บำนาญ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจรวมถึงความมั่นคงต่อหน้าที่การงานการได้รับความคุ้มครองจากองค์กร เพื่อการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

สายสุนีย์ ศรีเหลา (2561) กล่าวถึงผลประโยชน์ของเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลพึงจะได้รับ ค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษต่างๆ รวมถึงการปรับเงินเดือน การให้โบนัสประจำปีเพิ่มขึ้นเพื่อความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

สรุปได้ว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นได้ว่า หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้การดำเนินการเบ็ดลัทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรมีความสะดวกรวดเร็วเป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่องมีเงินสวัสดิการกู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนกันชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) การมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้เป็นผลให้ได้รับการพัฒนาส่งผลให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปทั้งนี้ได้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพดังนี้ความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงการเจริญเติบโตและการพัฒนาว่าเป็นการพิจารณาความดีความชอบประจำปีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นการได้รับโอกาสจากการฝึกอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่รวมไปถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

รุ่งทิwa วิบูลย์พันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานว่าเป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจของบุคคลซึ่งกันได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาในงานหรือการศึกษาต่อและงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รีฟอรรถ ยะโกะ (2564) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเจริญเติบโตในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานจนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นรวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาตามสถานที่ต่างๆเป็นผลทำให้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอระดับจังหวัดหรือระดับประเทศและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ในงานสายงานที่ทำ เพื่อพัฒนาทักษะ กระบวนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น การอบรม ศึกษาในงานในตำแหน่งงานของตนเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพ เมื่อได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ความรับผิดชอบในงานจึงสูงขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเก็บเกี่ยวประสบการณ์เพื่อพัฒนางานที่ตนเองต้องรับผิดชอบให้เกิดการพัฒนาขึ้น

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ณัฐดิกร สังข์รูป (2560) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยของการมีสัมพันธภาพ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี แล้วการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

สุภาพรณ น้อยแสง (2560) กล่าวว่าไว้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน การได้รับความไว้วางใจ การ

สนับสนุน และการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับ

นันทิยา จันทรเพ็ง (2565) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของทีม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี บรรยากาศการทำงานที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) สถานภาพของอาชีพ

Herzberg (1959) สถานภาพของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัย แก่พนักงาน ในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับ บัญชา มีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้ พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

พรทิพย์ ชัยจรรยา (2562) กล่าวถึงสถานภาพของอาชีพมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

อัญชลี ศรีเมือง (2563) กล่าวถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอาชีพและส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานของตนเองจะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้

ณัฐนันท์ ศรีบุญ (2565) ได้กล่าวถึงสถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

สรุปได้ว่า สถานภาพของอาชีพ คือการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถเกิด ความท้าทายในงาน มีความน่าสนใจ ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังได้ส่งผลกับค่าตอบแทนด้วย

5) นโยบายและการบริหาร

ธีรวัฒน์ เกษมสันต์ (2561) กล่าวถึง นโยบายและการบริหารที่เป็นธรรมและโปร่งใสช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของพนักงานต่อองค์กร การมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรมจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

อรรถพล เลิศสุวรรณ (2564) กล่าวถึง การบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า นโยบาย และการบริหารเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนโยบายเปรียบเสมือนทางเดินที่ผู้รับนโยบายต้องปฏิบัติตาม และเมื่อปฏิบัติตามแล้วการบริหารจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะทำให้องค์กร และองค์กรนั้น สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6) สภาพการทำงาน

มาลีสา คุณชาติ (2560) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลทำให้องค์กรมีความพึงพอใจและเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปฏิบัติงานในการทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของบุคคลในองค์กร สามารถเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ลดเวลาและภาระในการทำงาน ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานและสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เจี๊ยะลิเม๊ะ สาและ (2560) ที่ได้กล่าวถึงหลักการของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของกิจการทุกระดับ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้ทุกคนในกลุ่มมีความกระตือรือร้น เกิดความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบ เก็บข้อมูลศึกษาว่าบุคคลที่มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งการทำงานทุกอย่างต้องทำให้องค์กรเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความชำนาญและทำงานด้วยความเต็มใจเกิดปัญหาต้องรีบแก้ไข ทุกคนจะต้องสร้างผลงานและต้องมีการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความสำคัญของสภาพการทำงานผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตามความถนัด ความรู้และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานจะต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความรู้ ประสิทธิภาพ มีใจรักในงานที่ทำ ไม่ปล่อยปละละเลยเรื่องสภาพการทำงาน ดังคำ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

พระชรอ ยากองโค (2561) สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมและมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องทำงาน ห้องประกอบการ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมและเอื้อให้เกิดความสะดวกสบาย

และรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก รวมไปถึงปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสอดคล้อง และจำนวนครูเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเอง สถานศึกษามีครูเหมาะสมกับปริมาณงาน มีการจัดตารางสอนชั่วโมงสอนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูประกอบกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

7) ความเป็นส่วนตัว

เดือนเพ็ญ บุญช่วย (2560) ได้กล่าวถึงความเป็นส่วนตัวของครูเป็นประเด็นที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ครูควรมีสติที่จะได้รับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ข้อมูลทางการเงิน สุขภาพ และครอบครัว เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิ การที่ครูมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และสามารถทุ่มเทให้การสอนได้อย่างเต็มที่ สถานศึกษาควรมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของครู และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิส่วนบุคคล

สมชาย วรภิเษม (2562) ได้กล่าวถึง ความเป็นส่วนตัวของครูไม่ได้จำกัดอยู่แค่ข้อมูลส่วนบุคคล แต่รวมถึงสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การที่ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการเคารพในความเป็นส่วนตัว จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันกับวิชาชีพ การละเมิดความเป็นส่วนตัวของครู อาจส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน

สุภาวดี สุขสบาย (2564) กล่าวว่า ในยุคดิจิทัล ความเป็นส่วนตัวของครูมีความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลสามารถถูกเผยแพร่และเข้าถึงได้ง่าย สถานศึกษาควรให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย การสร้างสมดุลระหว่างความเป็นส่วนตัวกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับครูและสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความเป็นส่วนตัวของครูเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ต้องได้รับการคุ้มครอง ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีในวิชาชีพ การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงในชีวิตจะส่งผลให้ครูมีความสุขและทุ่มเทกับการสอนได้เต็มที่ สถานศึกษาจึงควรมีนโยบายชัดเจนในการ

ปกป้องความเป็นส่วนตัวและสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลส่วนบุคคลมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากขึ้น

8) ความมั่นคงในการทำงาน

เอกพงศ์ สุริยวรรณ (2559) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของผู้สอนที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพความยั่งยืนของวิชาชีพความมั่นคงขององค์กรความมีชื่อเสียงขององค์กรตลอดจนความมั่นคงของท้องถิ่น

ชลลดา บัวศรี (2560) ได้กล่าวถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงปลอดภัยว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่อยู่ รู้สึกอุ่นใจในโรงเรียนแห่งนี้ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพเรียบร้อยและมีความมั่นคงปลอดภัยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงในครอบครัวของตน

นินทร์ดาว ปานยืน (2560) แนวคิดของระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและด้วยความเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้จากอำนาจทั้งในรูปแบบเงินตรา เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ใดๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิส่วนบุคคล การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการให้สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุหรือโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายที่คุกคาม

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ มีหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตการดำรงชีพ การคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ทัศนีย์ อัครเดช (2561) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชามีผลต่อบรรยากาศการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีปกครองแบบมีส่วนร่วมและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในทีมได้

จิระศักดิ์ กาญจนเกิด (2561) ให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเป็นธรรม

สุธีรา เตชะเจริญ (2563) ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังได้อย่างชัดเจน การให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงงูใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนหลักความยุติธรรม โปร่งใส การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำที่สามารถสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

10) ความสำเร็จของงาน

สุกัญญา อินทมา (2560) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองก็ได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ รู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตน ท านอย่างมีขั้นตอน มีเป้าหมาย และสามารถที่จะเข้าถึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

อัจฉราพร แสงจันทร์ (2562) กล่าวถึง ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีแรงงูใจในการทำงานสูงขึ้น การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและสามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจนช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับ

เบญจมาศ อุดมโชค (2563) กล่าวถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและยกย่องความสำเร็จของพนักงานจะสามารถสร้างแรงงูใจและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีการได้รับมอบหมายงานและแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเองที่มีอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร อาจเป็นการสร้างชื่อเสียงให้องค์กร และมีการยอมรับและแสดงความยินดี มีผลตอบแทนอาจเห็นตัวเงินหรือรางวัล จึงถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จ

11) การได้รับการยอมรับนับถือ

บุญชม ศรีสะอาด (2560) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการมอบหมายงานที่สำคัญ

สมชาย คำรงกิจ (2563) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลได้รับเมื่อผลงานหรือความสามารถของตนเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

สุภาพร คงสุวรรณ (2565) ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า เป็นการที่บุคคลได้รับการยกย่องในความสามารถและผลงาน ซึ่งอาจมาในรูปแบบของคำชมเชย เกียรติบัตร รางวัล หรือการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานสำคัญ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย หรือเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลทั่วไป ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

12) ลักษณะงาน

สุกัญญา อินทมา (2560) กล่าวถึงลักษณะงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จว่า มักจะเป็นงานที่ทำท่าย สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ขวัญฤดี อินทรลักษณ์ (2562) กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำท่ายและความหลากหลายช่วยให้พนักงานรู้สึกสนุกและมีแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจของตนเองช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชุดา ศรีวิสัย (2564) กล่าวว่า ครูควรได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และระดับความสามารถ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ดี ควรมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความมุ่งมั่น และความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

13) ความรับผิดชอบ

สมใจ แซ่ลี (2561) ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความภาคภูมิใจ พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีอิสระในการตัดสินใจจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

รุจิรา บุญมา (2562) การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเองส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงกมล ปัญญา (2565) ในยุคปัจจุบันการที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานและกล้าตัดสินใจในขอบเขตที่ได้รับมอบหมายนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่อองค์กรนั้นๆ และทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีความรับผิดชอบสูง มักจะมีความมุ่งมั่น ทุ้มเท และพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

14) ความก้าวหน้า

เจ้ฮาดีเม้าะ สาและ (2560) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเจริญเติบโตและการพัฒนาว่าเป็นการพิจารณาความดีความชอบประจำปีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การได้รับโอกาสจากการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ รวมไปถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจจะได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

สมนึก มีแก้ว (2562) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่ได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงาน ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จก็ย่อมต้องการการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะเป็แรงจูงใจ ที่จะทำใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุล่งตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานว่าเป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจของบุคคล ซึ่งได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนา ดูงาน หรือการศึกษาต่อและงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้ว่า หมายถึง ความก้าวหน้าการเจริญเติบโตในการพัฒนาในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ผ่าน

การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เป็นผลทำให้ได้ส่งผลงานเข้าร่วมกันประกวดในระดับอำเภอ จังหวัด หรือระดับประเทศ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

2.3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Need Assessment ซึ่งคำนี้มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (Need) กับ คำว่า การประเมิน (Assessment) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคำศัพท์ทั้งสองคำ ได้ดังนี้ความต้องการจำเป็น (Need) มีความหมายตาม พจนานุกรมของ Webster ว่าหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือความต้องการได้ (Webster's Encyclopedic Dictionary, 1994) นอกจากนี้ มีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนหลายคนได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman and English (1981) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและ ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่ เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Revire, Berkowitz, Carter, and Ferguson (1996) ให้คำจำกัดความของความ ต้องการจำเป็นว่าเป็น ช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของ ค่านิยมในชุมชน และ ยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

McCasin and Tibezenia (2014) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวาง

แผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น นั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุ สิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำ ผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความ ต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือ การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ศิริชัย กาญจนวาสี (2562) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ กับสภาพที่พึงประสงค์ หรือสิ่งที่ขาดไม่ได้เพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรัญญา วงศ์ศรีเผือก (2564) ความต้องการจำเป็นนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ซึ่งรวมถึง ความต้องการทางกายภาพ, ความต้องการทางจิตใจ และ ความต้องการทางสังคมด้วย ซึ่งในการทำวิจัยด้านความต้องการจำเป็นนั้นจะทำการวิเคราะห์ความต้องการในแต่ละด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

คมสร วงษ์รักษา (2540) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 4 ประการ คือ 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมาย การตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน 2) เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของ สิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม 3) เพื่อใช้เป็น ส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลายๆ รูปแบบ 4) เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิต ในเรื่องของนักศึกษาผลการประเมินชนิดนี้ นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียน ว่าเกิดประสิทธิ ผลหรือไม่ และยังจำแนกขอบเขตวิชาหรือสถานที่ ตั้ง ซึ่ง สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษามีน้อย

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ พยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจการหรือ การแก้ปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การทำเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการทำงาน สามารถแยกแยะ ปัญหาที่จะทำการศึกษา เพื่อให้การวางแผนนั้นเหมาะสมมากที่สุด นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ เป็นส่วนประกอบการประเมิน สำหรับรับรองสถาบันการศึกษา ทำให้เกิดการพัฒนากิจการ หรือ การแก้ปัญหาต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.3.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับ ลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

- 1) ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

2) สารเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3) ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้ (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็น ด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4) ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็น ในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5) ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็น เชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

6) เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็น ด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็น ของผู้บริหาร

2.3.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

Witkin and Altrichuld (1995) กล่าวถึงการจัดอันดับความต้องการจำเป็นจะต้องมีการพิจารณาความเที่ยง ความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่สำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การกำหนดขนาดความต้องการของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประกอบ
- 2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
- 3) การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 4) การประเมินความเสี่ยง
- 5) ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ
- 6) การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2562) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและเป็นการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) และได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) โดยเทคนิควิธีการจัดลำดับความต้องจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดอันดับความต้องจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพเป็นจริง Modified Priority Need Index มีวิธีการดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (2-1)$$

PNI	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผล การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจัดตัด (Cat-off Score)

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngama, Wongwanich, and Piromsombat (2013) จากการศึกษา Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science พบว่า เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30% ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

2.3.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda and Kusy (2012) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Perform a Gap Analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2) การจัดลำดับความสำคัญ (Identify Priorities and Importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่สุด

3) การระบุสาเหตุปัญหา (Identify Causes of Performance Problems and/or Opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4) การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Identify Possible Solution and Growth Opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

York (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการจำเป็นไปในทางลักษณะทางการเมืองว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า “สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับการนิยามว่าเป็นปัญหาสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามามีส่วนได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน”

Stufflebeam, McCormick, Brinkerhoff, and Nelson (1985) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อ ได้รับความ ตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่ กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการ จำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่ เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

McKilip (1987) ให้ความหมายของความ ต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมาย ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละ บุคคล

2) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหา แนวทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่ง บางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ บางอย่าง

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1994) ได้ให้ความหมายของต้องการการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือต้องการการได้

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster and Andrew (1996) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่าหมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และอากาศที่สะอาด

Revire et al. (1996) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็น ว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยม ในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2542) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใดการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการ

ด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น หรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ในบริบทของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548; เขียวดี วิบูลย์ศรี, 2538; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบายใช้เป็น

ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ใช้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายของ องค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้และ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่าง การดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม แผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมาย อยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

2.4.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
- 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (What is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังต้องคำนึงถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหารวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1) การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยใช้ทั่วไปมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากวิธีการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัยทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2) การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษา จากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กรไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนาบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังที่จะให้เป็น

3) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจคุณภาพของผู้สัมภาษณ์การมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4) การสังเกต คือ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การสังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลานานทีกข้อมูลนานกว่า บันทึกข้อมูลยากกว่า และมีการซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลมากกว่า นักวิจัยส่วนใหญจึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริม หรือเป็นข้อมูลประกอบข้อมูลจากแหล่งอื่น นอกจากวิธีการสังเกตมักจะทำได้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มผู้เป็นเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็จะไม่ค่อยเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น อาจมีข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหา หรือบางสถานการณ์ และยังเป็น การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตไม่ใช่วิธีการที่จะให้ข้อมูลประเภทนี้ได้ดี

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้งานไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินแตกต่าง วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

(2-2)

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ชั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยมาได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นว่ามากหรือน้อย

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ (Lane, Crofton, & Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I-D) \times I \quad (2-3)$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index: PNI modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (2-4)$$

PNI	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4) การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผล การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และ

สภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจัดตัด (Cat – Off Score)

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngama et al. (2013) จากการศึกษา Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science พบว่า เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดย นางลักขณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

บริบทสถานศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ 1) บ้านวังตะเคียน 2) บ้านบางแก้ว 3) อนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ 4) วัดนิโครธาราม 5) วัดราษฎร์ศรัทธาทำ 6) วัดเทพนิมิตร 7) วัดเกาะจันทร์าราม 8) วัดหนามแดง 9) วัดแพรกนกเอี้ยง 10) วัดชนะสงสาร 11) วัดสมานรัตนาราม 12) บ้านแขวงกลั่น 13) วัดบางปลา นัก โดยแต่ละโรงเรียนตั้งในเขตพื้นที่มีหลากหลายอาชีพ เนื่องจากเป็นเมืองที่เป็น การเกษตร และมีโรงงานอุตสาหกรรมแทรกเป็นบางพื้นที่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่มักทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมและมีอาชีพเกษตรกรรมควบคู่กัน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากบริษัทต่างๆ เช่น การนำอาหาร และขนมเข้ามาสนับสนุน การนำวิทยากรเข้ามาอบรมให้ความรู้ การสนับสนุนห้องเรียนวิทยาศาสตร์ การบริจาคอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีงานวิจัยดังนี้

ปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ (2560) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี โดยเน้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน, สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ งานวิจัยได้พิจารณาถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ในการสร้างแรงงูใจให้กับพนักงาน และได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานและสร้างแรงงูใจที่มีประสิทธิภาพ

พงศกร ฐานิยการ (2563) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงงูใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ งานวิจัยนี้ได้เจาะลึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในบริบทของข้าราชการกรมธนารักษ์ โดยการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจ เช่น ความพึงพอใจในงาน, โอกาสในการเติบโต, และการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้, งานวิจัยยังพิจารณาถึงผลกระทบของแรงงูใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน, ความรับผิดชอบ, และความสำเร็จของงาน ผลการศึกษานี้เน้นย้ำว่าการสร้างแรงงูใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐ

นันทิยา บุญเกิด (2563) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเอกชน โดยเน้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน งานวิจัยได้พิจารณาถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในอาชีพ, และความพึงพอใจในงาน และได้เสนอแนะแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงงูใจในการทำงาน

วาทีต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ (2564) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง แนวทางการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร งานวิจัยนี้ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างแรงงูใจที่มุ่งเน้นการส่งเสริม “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยได้สำรวจถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย, การให้รางวัลและการยอมรับ, และการสร้าง

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา งานวิจัยยังเสนอแนะว่าการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการสอน, มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน, และสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้กับนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ การวิจัยยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Michaelowa (2002) ดำเนินการวิจัยหัวข้อ Teacher Motivation: A Review of the Literature โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในประเทศกำลังพัฒนา โดยเน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพการสอนของครูในบริบทที่ทรัพยากรมีจำกัด การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) และข้อมูลเชิงปริมาณจากโครงการพัฒนาการศึกษาในแอฟริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม, การสนับสนุนจากผู้บริหาร, และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่าการขาดทรัพยากร เช่น สื่อการสอนและอุปกรณ์พื้นฐาน มีผลลบต่อแรงจูงใจของครู งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในด้านกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เป็นครูในเขตเมือง ทำให้ไม่สามารถสะท้อนถึงบริบทของโรงเรียนชนบทได้อย่างครบถ้วน งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของครูกลุ่มเมืองและชนบท 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ได้โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ และสร้างระบบสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของครู

UOC (2024) ดำเนินการวิจัยหัวข้อ Keys to Improving Teachers' Motivation and Commitment งานวิจัยนี้ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยเปิดแห่งคาตาโลเนีย (UOC) โดยสำรวจความคิดเห็นของครูกว่า 500 คนจากประเทศนอร์เวย์, ชิลี, และคาตาโลเนีย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ช่วยเพิ่ม

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในอาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการระบบประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรม, การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน, และโอกาสในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในชั้นเรียนที่มีความหลากหลายทางสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การยอมรับและคำชมเชยจากผู้บริหาร มีผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจ งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงเรียนในสามประเทศ ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนถึงบริบทของประเทศอื่นได้ทั้งหมด แนวทาง: งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับเขตพื้นที่ประถมศึกษาจะเชิงเทรา ได้โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลครูให้โปร่งใสและสร้างโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community - PLC)

Madalinska-Michalak (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเลือกอาชีพนี้และยังคงอยู่ในสายอาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูกว่า 50 คนในยุโรป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายใน เช่น ความรักในการสอน, ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตนักเรียน, และความภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจ ในขณะที่ปัจจัยภายนอก เช่น ความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะบริบทของยุโรป ซึ่งอาจแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจและวัฒนธรรมต่างกัน แนวทาง: งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 ได้โดยเน้นสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพผ่านกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าของครู และปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน

Han, Yin, and Wang, (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) และแรงจูงใจของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามกับครูกว่า 300 คนในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีแรงจูงใจสูงขึ้น ในขณะที่ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ส่งผลลบต่อแรงจูงใจอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้ งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะบริบทของประเทศจีน ซึ่งมีระบบการศึกษาที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ แนวทาง: งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 ได้โดยสร้างระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เช่น การจัดกิจกรรมผ่อนคลายหรือให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา

Richardson and Watt (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มและทิศทางของงานวิจัยด้านแรงจูงใจของครู โดยใช้กรอบแนวคิด Expectancy-Value Theory ซึ่งเน้นว่าครูจะมีแรงจูงใจสูงเมื่อพวกเขามองเห็นคุณค่าในงานและเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและได้รับคำชมเชยเมื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาที่เน้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างจากประเทศตะวันตก ซึ่งอาจไม่สะท้อนถึงบริบทอื่นๆ ได้ทั้งหมด แนวทาง: งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับเขตพื้นที่ประถมศึกษาจะเชิงเทราได้โดยกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนสำหรับครู พร้อมทั้งสร้างสมดุลระหว่างการงานและเวลาส่วนตัว

Wilcox (1993) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยทำการศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโคลัมเบียใน โอไฮโอ จำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆ จะทำให้สามารถลดความคับข้องใจและอึดอัดและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

Napier (2013) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจ และความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจ และความสามารถของผู้บริหารความช่วยเหลือที่ครู ได้รับจากการพิจารณาปัญหาด้านวินัยการ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครูความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ต่างๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรม และการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายการให้ออกจากงาน ความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอน และเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคลากรอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

Thomas (2007) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาล กับโรงเรียนเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ได้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเทศบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่าๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวกการให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัย ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาหลักสูตร

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แรงจูงใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งภายนอกและภายใน ความมั่นคงด้านการเงิน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการสนับสนุนจากผู้บริหารล้วนมีความสำคัญไม่แพ้กัน การได้รับการยอมรับในผลงานและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่น นอกจากนี้ ความรักในงานและความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองก็เป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญเช่นกัน การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมือง
ละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 เป็นการวิจัยแบบ
ผสมผสาน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาละเซิงเทรา เขต 1 และ 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1

3.1 ประชากร

3.1.1 ระยะที่ 1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 181 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดใหญ่	101	80	52.63
ขนาดกลาง	48	44	28.95
ขนาดเล็ก	32	28	18.42
รวม	181	152	100

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 กลุ่มงานบริหารบุคคล, 2566

3.1.2 ระยะที่ 2 ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 14 ด้านได้แก่ ดังนี้ 1) เงินเดือน และสวัสดิการ 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการทำงาน 6) ความมั่นคงในการทำงาน 7) ความสำเร็จของงาน 8) การได้รับการยอมรับนับถือ 9) ลักษณะงาน 10) ความรับผิดชอบ 11) การได้รับการยอมรับนับถือ 12) ลักษณะงาน 13) ความรับผิดชอบ 14) ความก้าวหน้า โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามนี้มี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยจะกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

6) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index/of/Item Objective/Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|-----|---|
| 1 | เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| 0 | เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| - 1 | เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา |

ในการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 โดยข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ซึ่งในการวิจัยนี้ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 1.00 ซึ่ง

สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับที่สูงมาก

7) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นสถิติที่นิยมใช้ในการประเมินความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบหลายข้อ (Multiple-Item Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นขั้นต่ำกำหนดไว้ที่ 0.70 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>0.70) ผลลัพธ์นี้บ่งชี้ว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง สะท้อนถึงความสอดคล้องภายในของข้อคำถามในแบบสอบถาม และมีความสามารถในการวัด construct ที่ต้องการวัดได้อย่างคงเส้นคงวา ดังนั้น จากผลการตรวจสอบคุณภาพดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

8) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 152 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากรและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปโรงเรียนกลุ่มเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำนวน 152 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของขวัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเข้เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของขวัญแรงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) นำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D \quad (3-1)$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

3) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก

3.4.2 ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview)

นำข้อมูลจากระยะที่ 1 ซึ่งมีค่าความสำคัญ PNI นำมาสัมภาษณ์ผู้บริหารตามกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้แนวทางการเสริมสร้างแรงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

- 2) ค่าความถี่ (Frequency)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทราเขต 1

- 2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด 5 อันดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

- 2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 มีผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

4.3 ผลการสรุปความคิดเห็นจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

N	=	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
I	=	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	=	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
$PNI_{modified}$	=	ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดำเนินการ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
ชาย	47	30.92
หญิง	105	69.08
รวม	152	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 69.08 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	0	-
25-30 ปี	23	15.13
31-40 ปี	66	43.42
41-50 ปี	42	27.63
51 ปีขึ้นไป	21	13.82
รวม	152	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 25-30 ปี มีจำนวน 23 คน

คิดเป็นร้อยละ 15.13 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	-
ปริญญาตรี	103	67.76
ปริญญาโท	49	32.24
ปริญญาเอก	0	-
รวม	152	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 67.76 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

4.2 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 แบ่งเป็น 14 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(n=152)

ด้าน 1 เงินเดือน และสวัสดิการ		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.17	0.49	4.72	0.45	0.48	4
2	การได้รับสวัสดิการเบิก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่า เรียนบุตร หรือสวัสดิการ ช่วยเหลืออื่นๆ เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว	2.78	0.42	4.61	0.65	0.65	2
3	มีสวัสดิการการกู้ยืม เมื่อ เกิดความจำเป็น	3.13	0.73	4.79	0.42	0.53	3
4	มีการให้รางวัล ให้ความ ดีความชอบอย่างเป็น ธรรม เหมาะสม และ โปร่งใส	2.84	0.71	4.72	0.56	0.66	1
รวม		2.98	0.16	4.71	0.10	0.58	

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชะเชิงเทราเขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงลำดับความสำคัญของปัญหา
(PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันลำดับที่ 1 เรื่องเงินเดือน/ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.17
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาเรื่อง มีสวัสดิการการกู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น ค่าเฉลี่ย 3.13 ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ลำดับสุดท้าย เรื่องมีการให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 2.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องมีสวัสดิการการกักขัง เมื่อเกิดความจำเป็น ค่าเฉลี่ย 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 รองลงมา เรื่อง เงินเดือน/ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และลำดับสุดท้ายคือเรื่องการได้รับสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสวัสดิการช่วยเหลืออื่นๆ เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (เรียงตามค่า PNI มากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่อง มีการให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.660) รองลงมาคือ เรื่อง มีการให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.378) และลำดับสุดท้ายคือ เรื่อง มีสวัสดิการการกักขังเมื่อเกิดความจำเป็น ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.371)

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองตะเข้เกราะ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

(n=152)

ด้าน 2 โอกาสได้รับความก้าวหน้า		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.46	0.54	4.74	0.44	0.36	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.45	0.56	4.66	0.57	0.34	4
3	ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมประกวด อย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.54	4.71	0.46	0.35	3

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 2 โอกาสได้รับความก้าวหน้า		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.52	4.75	0.45	0.39	1
รวม		3.45	0.02	4.71	0.06	0.36	

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของปัญหา (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องผู้บริหารสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมประกวด อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมาเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ลำดับสุดท้ายเรื่องได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 0.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 และลำดับสุดท้ายเรื่อง ผู้บริหารส่งเสริมได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ความต้องการจำเป็น(PNI = 0.384)

รองลงมาเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.368) และลำดับสุดท้ายเรื่องผู้บริหารส่งเสริมได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.348)

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (n=152)

ด้าน 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม เป็นกันเอง	3.41	0.51	4.73	0.47	0.38	1
2	ทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.47	0.53	4.77	0.44	0.37	4
3	ทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง	3.42	0.53	4.74	0.48	0.38	1
4	มีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.44	0.51	4.74	0.48	0.37	4
5	ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี	3.39	0.52	4.70	0.53	0.38	1
รวม		3.43	0.01	4.74	0.03	0.38	

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลในภาพที่แสดงถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงลำดับความสำคัญของปัญหา (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาเรื่องมีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ลำดับสุดท้ายเรื่องยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 รองลงมามีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากัน 2 เรื่อง ได้แก่ เรื่องทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน อย่างจริงใจ และเรื่องมีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และลำดับสุดท้ายเรื่อง ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี ค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม เป็นกันเอง และเรื่องยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.38) และลำดับสุดท้ายเรื่องทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเรื่องมีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.37)

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงตรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงตราเขต 1 ด้านสภาพทางอาชีพ

(n=152)

ด้าน 4 สถานภาพทางอาชีพ		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	เชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	3.49	0.50	4.71	0.50	0.34	3

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านสถานภาพทางอาชีพ (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 4 สถานภาพทางอาชีพ		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
2	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีอนาคต	3.42	0.51	4.86	0.41	0.41	2
3	รู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของตน	3.36	4.87	4.87	0.39	0.45	1
	รวม	3.42	2.52	4.81	0.06	0.40	

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลด้านสถานภาพทางอาชีพของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของปัญหา (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีอนาคต ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ลำดับสุดท้ายเรื่องรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของตน ค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.87

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของตน ค่าเฉลี่ย 4.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 รองลงมาเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีอนาคต ค่าเฉลี่ย 4.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 และลำดับสุดท้ายเรื่องเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของตน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.451) รองลงมาเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีอนาคต ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.419) และลำดับสุดท้ายเรื่องเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.348)

ตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

(n=152)

ด้าน 5 นโยบายและการบริหาร		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ในองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร	3.32	0.65	4.76	0.54	0.30	1
2	องค์กรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ	3.49	0.55	4.72	0.57	0.26	2
3	ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.51	0.54	4.76	0.56	0.26	2
4	ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์เสมอ	3.47	0.55	4.73	0.56	0.26	2
5	มีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	3.51	0.53	4.76	0.51	0.26	2
ภาพรวม		3.46	0.05	4.74	0.02	0.27	

จากตารางที่ 4.8 ข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารของครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมาเรื่องมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย

3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ลำดับสุดท้ายเรื่องในองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องในองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ย 0.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมามีค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน คือ เรื่องได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์เสมอ และเรื่องมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และลำดับสุดท้ายเรื่ององค์กรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องในองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ความต้องการจำเป็น(PNI = 0.27) รองลงมามีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่ององค์กรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ เรื่องทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เรื่องได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์เสมอ และเรื่องมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น(PNI = 0.26)

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1 ด้านสภาพการทำงาน

(n=152)

ด้าน 6 สภาพการทำงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานที่ทำงานปลอดภัย เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ช่วยส่งเสริมการทำงานได้ดี	3.49	0.52	4.68	0.53	0.25	3
2	มีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.57	0.51	4.59	0.61	0.22	4
3	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับกับปฏิบัติงาน	3.52	0.53	4.54	0.65	0.22	4

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 ด้านสภาพการทำงาน (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 6 สภาพการทำงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	บรรยากาศเป็นมิตร และเป็นกันเอง	3.28	0.66	4.57	0.64	0.28	1
5	สภาพแวดล้อมช่วยส่งเสริมการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.31	0.62	4.58	0.63	0.27	2
รวม		3.44	0.06	4.74	0.06	0.27	

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลด้านสภาพการทำงานของครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.57.. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 รองลงมาเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับกับผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ลำดับสุดท้ายเรื่องบรรยากาศเป็นมิตร และเป็นกันเอง ค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องสถานที่ทำงานปลอดภัย เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ช่วยส่งเสริมการทำงานได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 รองลงมาเรื่องสภาพแวดล้อมช่วยส่งเสริมการทำงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และลำดับสุดท้ายเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับกับผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องบรรยากาศเป็นมิตร และเป็นกันเอง ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.28) รองลงมาเรื่องสภาพแวดล้อมช่วยส่งเสริมการทำงานได้อย่างเต็มที่ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.27) และลำดับสุดท้ายมีค่าความต้องการจำเป็น

เท่ากัน 2 เรื่อง คือ เรื่องมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน และเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบ
เหมาะสมกับกับผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.22)

ตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความเป็นส่วนตัว

(n=152)

ด้าน 7 ความเป็นส่วนตัว		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคง ให้กับตนเองและครอบครัว	3.20	0.68	4.68	0.61	0.31	1
2	มีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว	3.36	0.64	4.69	0.55	0.28	2
3	งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่อง ส่วนตัว และครอบครัว	3.40	0.61	4.70	0.50	0.27	3
รวม		3.32	0.04	4.69	0.06	0.29	

จากตารางที่ 4.10 ข้อมูลด้านความเป็นส่วนตัวของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่องส่วนตัว และ
ครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาเรื่องมีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเองและ
ครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ลำดับสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนเพียงพอที่จะ
สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่องส่วนตัว
และครอบครัวค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาเรื่อง มีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเอง

และครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และลำดับสุดท้ายเรื่อง ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่อง ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.31) รองลงมาเรื่องมีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.28) และลำดับสุดท้ายเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.27)

ตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n=152)

ด้าน 8 ความมั่นคงในการทำงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.36	0.66	4.72	0.55	0.29	5
2	มีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน	3.41	0.58	4.73	0.47	0.28	6
3	มีความมั่นใจจากการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.35	0.67	4.75	0.48	0.29	4
4	อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้	3.34	0.58	4.81	0.43	0.30	3
5	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่ออาชีพ	3.30	0.56	4.82	0.41	0.31	2
6	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.20	0.68	4.71	0.50	0.32	1
รวม		3.33	0.05	4.76	0.05	0.30	

จากตารางที่ 4.11 ข้อมูลด้านความมั่นคงในการทำงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของปัญหา (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่อง มีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมาเรื่องมีความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ลำดับสุดท้ายเรื่องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ค่าเฉลี่ย 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่ออาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาเรื่องอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ค่าเฉลี่ย 4.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และลำดับสุดท้ายเรื่องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ค่าเฉลี่ย 4.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.32) รองลงมาเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่ออาชีพ ความต้องการจำเป็น (PNI = 31) และลำดับสุดท้ายเรื่องมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.28)

ตารางที่ 4.12 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา

(n=152)

ด้าน 9 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม	3.26	0.64	4.72	0.58	0.30	1

ตารางที่ 4.12 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 9 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
2	มีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน	3.32	0.65	4.77	0.51	0.30	1
3	มีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.43	0.58	4.69	0.61	0.26	3
	ภาพรวม	3.34	0.03	4.73	0.05	0.29	

จากตารางที่ 4.12 จากตารางข้อมูลด้าน วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา ของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องมีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมาเรื่องมีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ลำดับสุดท้ายเรื่องมีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องมีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 รองลงมาเรื่องมีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และลำดับสุดท้ายเรื่องมีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 มีค่าความมั่งคั่งการจำเป็นเท่ากัน 2 เรื่อง คือ เรื่องมีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม และเรื่องมีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.30) และลำดับสุดท้ายเรื่องมีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.26)

ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน

(n=152)

ด้าน 10 ความสำเร็จของงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	3.51	0.54	4.78	0.42	0.26	5
2	มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ	3.44	0.57	4.77	0.42	0.27	3
3	ผลงานที่ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์	3.49	0.53	4.78	0.41	0.27	3
4	สามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	3.38	0.58	4.79	0.41	0.29	2
5	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง	3.30	0.68	4.71	0.50	0.30	1
รวม		3.42	0.06	4.77	0.04	0.28	

จากตารางที่ 4.13 จากตารางข้อมูลด้านความสำเร็จของงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมาเรื่องผลงานที่ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ลำดับสุดท้ายเรื่องได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ค่าเฉลี่ย 3.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องสามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ค่าเฉลี่ย 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาเรื่องสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และลำดับสุดท้ายเรื่องได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ค่าเฉลี่ย 4.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.30) รองลงมาเรื่องสามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.29) และลำดับสุดท้ายเรื่องสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.26)

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=152)

ด้าน 11 การได้รับการยอมรับ นับถือ		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.41	0.56	4.70	0.50	0.27	1
2	การได้รับความชื่นชมยินดีในผลงานจาก ผู้บริหาร และบุคคลในหน่วยงาน	3.38	0.60	4.66	0.59	0.27	1
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติงาน	3.50	0.58	4.70	0.50	0.25	3

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 11 การได้รับการยอมรับ นับถือ		สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.47	0.61	4.68	0.51	0.25	3
5	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ	3.43	0.68	4.58	0.68	0.25	3
	ภาพรวม	3.44	0.05	4.67	0.08	0.26	

จากตารางที่ 4.14 จากตารางข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูกลุ่มเมือง
ฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการ
ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ
และชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ลำดับสุดท้ายเรื่อง
ในผลงานจากผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน 2 เรื่อง คือเรื่อง
ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน และเรื่องท่านมี
ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.50 รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ค่าเฉลี่ย
4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และลำดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ
ค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 มีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากัน 2 เรื่อง คือ เรื่องผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน และเรื่องการได้รับความชื่นชมยินดีในผลงานจากผู้บริหาร และบุคคลในหน่วยงาน ความ ต้องการจำเป็น (PNI = 0.27) รองลงมา มีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากัน 3 เรื่อง คือ เรื่องท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติงาน เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและ ชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน และเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.25)

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านลักษณะงาน

(n=152)

ด้าน 12 ลักษณะงาน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
49	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความสามารถ และมีความท้าทาย	3.40	0.62	4.56	0.46	0.25	3
50	ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการในการ ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.39	0.63	4.61	0.47	0.26	1
51	ให้อิสระในการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วย ตนเอง	3.38	0.57	4.58	0.45	0.26	1
รวม		3.39	0.03	4.58	0.01	0.26	

จากตารางที่ 4.15 จากตารางข้อมูลด้านลักษณะงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ และมีความท้า ทาย ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมาเรื่องได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการใน

การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ลำดับสุดท้ายเรื่องให้อิสระในการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมาเรื่องให้อิสระในการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และลำดับสุดท้ายเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ และมีความท้าทาย ค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 เรื่อง คือ เรื่องได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเรื่องได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.26) ลำดับสุดท้ายเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ และมีความท้าทาย ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.25)

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเง้อเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

(n=152)

ด้าน 13 ความรับผิดชอบ		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ได้รับมอบหมายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	3.22	0.59	4.77	0.42	0.48	3
2	มีแนวความคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ	3.20	0.67	4.73	0.49	0.47	4
3	มีความรู้สึกรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3.12	0.65	4.74	0.48	0.51	2

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความรับผิดชอบ (ต่อ)

(n=152)

ด้าน 13 ความรับผิดชอบ		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึง ประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน	3.10	0.62	4.75	0.55	0.53	1
5	สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.38	0.57	4.78	0.46	0.41	5
รวม		3.20	0.04	4.75	0.05	0.48	

จากตารางที่ 4.16 จากตารางข้อมูลด้านความรับผิดชอบของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
ค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาเรื่องได้รับมอบหมายอำนาจจากผู้บังคับบัญชา
ให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ลำดับสุดท้ายเรื่องได้รับความ
ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.62

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน
เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 4.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาเรื่องได้รับมอบหมายอำนาจจาก
ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และลำดับ
สุดท้ายเรื่องมีแนวความคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.73 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.53) รองลงมาเรื่องมีความรู้สึกรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.51) และลำดับสุดท้ายเรื่องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.41)

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความก้าวหน้า

(n=152)

ด้าน 14 ความก้าวหน้า		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.31	0.62	4.72	0.49	0.42	4
2	การเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น	3.27	0.63	4.74	0.48	0.45	2
3	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง	3.06	0.73	4.73	0.49	0.54	1
4	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ	3.34	0.50	4.84	0.37	0.44	3
ภาพรวม		3.25	0.09	4.76	0.06	0.46	

จากตารางที่ 4.17 จากตารางข้อมูลด้านความก้าวหน้าของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ลำดับที่ 1 เรื่องงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ ค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาเรื่องการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ลำดับสุดท้ายเรื่องได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ค่าเฉลี่ย 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับสูงสุดเรื่องงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ ค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 รองลงมาเรื่องการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และลำดับสุดท้ายเรื่องการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI เรียงจากมากไปน้อย) ลำดับที่ 1 เรื่องได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.54) รองลงมาเรื่องการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองให้สูงขึ้น ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.45) และลำดับสุดท้ายเรื่องการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม ความต้องการจำเป็น (PNI = 0.42)

ตารางที่ 4.18 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1

ที่	ด้าน	PNI	ลำดับ
1	ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	0.58	1
13	ความรับผิดชอบ	0.48	2
14	ความก้าวหน้า	0.46	3
4	ด้านสถานภาพของอาชีพ	0.40	4
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.38	5
2	ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า	0.36	6
8	ความมั่นคงในการทำงาน	0.30	7
7	ความเป็นส่วนตัว	0.29	8
9	วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.29	8
10	ความสำเร็จของงาน	0.28	10
6	สภาพการทำงาน	0.27	11

ตารางที่ 4.18 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมือง
จะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 (ต่อ)

ที่	ด้าน	PNI	ลำดับ
5	นโยบายและการบริหาร	0.27	12
11	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.26	13
12	ลักษณะงาน	0.26	13

จากตารางที่ 4.18 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู
กลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 พบว่า อันดับ 1
ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($PNI_{Modified}=0.58$) รองลงมาได้แก่ อันดับ 2 ด้านความ
รับผิดชอบ ($PNI_{Modified}=0.48$) อันดับ 3 ด้านความก้าวหน้า ($PNI_{Modified}=0.46$) อันดับ 4 ด้าน
สถานภาพทางอาชีพ ($PNI_{Modified}=0.40$) อันดับ 5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($PNI_{Modified}=$
0.38)

ผู้วิจัยได้นำผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่ม
เมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 ของ 5 อันดับแรก
มาจัดทำข้อคำถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานภาพของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4.2 ผลการสรุปความคิดเห็นจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู กลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 นั้น นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยยังได้
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและ
มุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยในหัวข้อ 4.2 นี้ จะนำเสนอผลการสรุปความคิดเห็นจากการ
สัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนก่อนหน้า และได้ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือจาก
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาจำนวน 5 ราย ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง รายละเอียดของผลการสัมภาษณ์และการสรุปความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 รายงานข้อมูลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1

ผู้ให้ข้อมูล หลัก	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
1. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ประเมินผลงาน เป็นหลัก มี เกณฑ์ชัดเจน พิจารณา ความสามารถ พิเศษ ความขยัน ความตั้งใจ และ การช่วยเหลือ งานโรงเรียน	ผลงานมาก่อน เลย มีเกณฑ์ ประเมินชัดเจน ใครขยันตั้งใจ พัฒนาตนเองก็มี โอกาสก้าวหน้า	ดูผลงานเป็นหลัก พิจารณา กระบวนการสอน การพัฒนาตนเอง ความร่วมมือ และ คุณธรรม จริยธรรม	พิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน นวัตกรรม การสอน การ พัฒนาตนเอง ความเสียสละ และจิตวิญญาณ ความเป็นครู	สอนเก่งเด็กๆ พัฒนา ครูมีส่วน ร่วมประเมิน มี ผลงานเด่นๆ และ รับผิดชอบ ช่วยเหลือ
2. ด้านโอกาสได้รับ ความก้าวหน้า	ส่งเสริมให้เรียน ต่ออบรมพัฒนา ครู สนับสนุน การทำวิจัย เปิด โอกาสให้ไปดู งาน	สนับสนุนเรียน ต่อ อบรม สัมมนา ส่งเสริม แลกเปลี่ยน เรียนรู้	สนับสนุนการ เรียนต่อ อบรม สัมมนา หุมน แห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำ วิจัย	ทุนการศึกษา อบรมสัมมนา Coaching & Mentoring ศึกษา ดูงาน	อบรมสัมมนา เรียนรู้พัฒนา แบ่งปันความรู้ เส้นทางก้าวหน้า
3. ด้านสถานภาพ ของอาชีพ	ประชาสัมพันธ์ ครูเก่ง จัด กิจกรรม สร้าง ความสัมพันธ์กับ ชุมชน ปลุกฝัง คุณธรรม จริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ ครูเก่ง จัดกิจกรรม สร้าง ภาพลักษณ์ดี ยก ย่องเชิดชูเกียรติ	ประชาสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย เชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดี	ประชาสัมพันธ์ ครูยุคใหม่ สร้าง แบรนด์โรงเรียน กิจกรรมเพื่อ สังคม ครูผู้นำตาม ความถนัด	ครูที่เผยแพร่งาน สอนน่าสนใจใน โลกโซเชียล (Influencer) ร่วมมือกับชุมชน ครูมีอาชีพ ทำงานอย่างมี ความสุข

ตารางที่ 4.19 รายงานข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล หลัก	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่
ความต้องการจำเป็น	1	2	3	4	5
4. ด้านความก้าวหน้า	ส่งเสริมให้ เรียนต่อ อบรม พัฒนาครู สนับสนุนการ ทำวิจัย เปิด โอกาสให้ไปดู งาน	สนับสนุนเรียน ต่อ จัดอบรม สัมมนา ส่งเสริม แลกเปลี่ยน เรียนรู้	สนับสนุนการ เรียนต่อ อบรม สัมมนา ชุมชน แห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำ วิจัย	ทุนการศึกษา อบรมสัมมนา Coaching & Mentoring ศึกษา ดูงาน	อบรมสัมมนา เรียนรู้พัฒนา แบ่งปันความรู้ เส้นทางก้าวหน้า
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ดูการช่วยเหลือ งานโรงเรียน	ใครขยันตั้งใจ พัฒนาตนเองก็มี โอกาสก้าวหน้า	ความร่วมมือ ช่วยงานโรงเรียน ช่วยงานชุมชน	ความเสียสละ ช่วยเหลืองาน โรงเรียน งาน ชุมชน	รับผิดชอบ ช่วยเหลือ ช่วยงาน โรงเรียน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ประเด็นคำถาม “โรงเรียนมีนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างไรในการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องใดบ้าง” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า โรงเรียนมีนโยบายในการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ราย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหลากหลายด้าน โดยมุ่งเน้น ผลงาน คุณภาพ ความยุติธรรม ความโปร่งใส การพัฒนาตนเอง และจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครู เพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ประเด็นคำถาม “โรงเรียนมีนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติอย่างไรในการลดภาระงานเอกสารของครู” ผู้วิจัย

ได้วิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า โรงเรียนมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการลดภาระงานเอกสารของครู สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ราย เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ ลดการใช้เอกสาร ปรับปรุงแบบฟอร์ม และส่งเสริมความร่วมมือ เพื่อลดภาระงานเอกสารของครู ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการลดภาระงานครู เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ประเด็นคำถาม “โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไร” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ราย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ประเด็นคำถาม “โรงเรียนมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ราย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาพลักษณ์ของครู โดยใช้หลากหลายวิธี เช่น การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของครู และส่งผลดีต่อวิชาชีพครูในระยะยาว

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ประเด็นคำถาม “โรงเรียนมีช่องทางใดบ้างที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้สื่อสารกับผู้บริหาร”

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า โรงเรียนมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารสรุปได้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ราย เปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแบบพบปะพูดคุยโดยตรง ช่องทางออนไลน์ และช่องทางการแสดงความคิดเห็นโดยไม่เปิดเผยตัวตน เพื่อให้ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก เปิดเผย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมือง
ละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้
รูปแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาแนวทางการพัฒนา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละ
เซิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความ
ต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทรา เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทราเขต 1
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้การสำรวจ และการสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ สามารถ
สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.08) ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่เป็นเพศชายมีจำนวนน้อยกว่า (ร้อยละ 30.92) ในด้านช่วงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.42) รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 27.63) และ 25-30
ปี (ร้อยละ 15.13) โดยไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี สำหรับระดับการศึกษา
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 67.76) รองลงมาคือระดับ
ปริญญาโท (ร้อยละ 32.24) และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ
ปริญญาเอก สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง
31-40 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

5.1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ครูเป็นผู้ตอบ พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความก้าวหน้า
- 4) ด้านสถานภาพทางอาชีพ
- 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5.1.3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 อันดับแรก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การยอมรับ และยกย่อง
- 2) ความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) การมีส่วนร่วม และ การสื่อสาร
- 5) การพัฒนาตนเอง และ การเรียนรู้ในวิชาชีพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยและแนวทางที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.08) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะทั่วไปของวิชาชีพครูในประเทศไทย ที่มักมีสัดส่วนของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย การที่ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อาจมีผลต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างจากเพศชาย เช่น ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างเหล่านี้ ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ ปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีความสอดคล้องกับความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของครูเพศหญิง ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.42) ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานและอาจเป็นช่วงที่ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การที่ครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของครูที่มีประสบการณ์ เช่น การให้โอกาสในการเป็นผู้นำ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ พงศกร ฐานิการ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ซึ่งพบว่าโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งอาจสอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของครูในช่วงวัย 31-40 ปี ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 67.76) ซึ่งเป็นระดับการศึกษาขั้นต่ำสำหรับการประกอบวิชาชีพครูในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนไม่น้อยที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 32.24) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการพัฒนาตนเองและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา การมีครูที่มีระดับการศึกษาที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เนื่องจากสามารถนำความรู้และทักษะที่แตกต่างกันมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การที่ครูส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรีและมีจำนวนหนึ่งที่มีปริญญาโท แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ วาทิต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ซึ่งได้เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งอาจมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของครูส่วนใหญ่ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ซึ่งเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่พบในงานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมองว่าโอกาสในการพัฒนาตนเองยังมีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของครู นอกจากนี้ งานวิจัยของ พงศกร ฐานิยการ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ซึ่งพบว่าโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของครูในช่วงวัย 31-40 ปี วาทิต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ซึ่งได้เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งอาจมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของครูในการได้รับการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ครูต้องการให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดิกร สังข์รูป (2560) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยของการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ครูปรารถนาให้เกิดขึ้นในสภาพที่พึงประสงค์ ในขณะที่เดียวกัน ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นถึงความต้องการของครูในการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกรฐานิยาการ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ และพบว่าโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นสิ่งที่ครูต้องการในสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (2561) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการและค่าตอบแทนในการรับรู้ความดีของผู้ปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ พระชรอ ยากองโค (2561) ที่กล่าวถึงความเพียงพอและเป็นธรรมของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ยังแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนในบทที่ 2 คือ ในขณะที่งานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านเน้นที่ปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในงาน ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ทำ ท้ายที่สุดแล้วพบว่าปัจจัยภายในมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยภายนอก

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในหลายด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน และอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตติกร สังข์รูป (2560) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยของการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ครูต้องการให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริม ในขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นของครูในการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ฐานิยการ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชนารักษ์ และพบว่าโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นยังสอดคล้องกับความต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (2561) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการและค่าตอบแทนในการรับรู้ความดีของผู้ปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ พระชรอ ยากองโค (2561) ที่กล่าวถึงความเพียงพอและเป็นธรรมของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นยังแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนในบทที่ 2 คือ ในขณะที่งานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านเน้นที่ปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกรักคุณค่าในงาน ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ทำ ท้าย ควบคู่ไปกับปัจจัยภายนอกด้วย

ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระเชิงเทราเขต 1 เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สภาพปัจจุบัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และสวัสดิการที่มีอยู่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม สภาพที่พึงประสงค์ คือ ครูต้องการให้มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และต้องการให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม สะดวก และรวดเร็ว ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้รับสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ สวัสดิการช่วยเหลืออื่นๆ และ การได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ และสวัสดิการที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (2561) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการและค่าตอบแทนในการรับรู้ความดีของผู้ปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ พระชรอ ยากองโค (2561) ที่กล่าวถึงความเพียงพอและเป็นธรรมของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อาจแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนในบทที่ 2 คือ ในขณะที่งานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านอาจเน้นไปที่ความมั่นคงของรายได้และสวัสดิการ แต่ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควบคู่ไปกับความเพียงพอและความมั่นคงด้วย

2) ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านความรับผิดชอบของครู พบว่าครูส่วนใหญ่ยังมองว่าตนเองยังไม่ได้รับมอบหมายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และยังไม่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมอย่างสมบูรณ์ สภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับมอบหมายอำนาจและความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งครูต้องการได้รับความไว้วางใจและมีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (ดวงกมล ปัญญา, 2565; รุจิรา บุญมา, 2562; สมใจ แซ่ลี, 2561) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันพบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี แต่ยังไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอย่างเพียงพอ งานวิจัยของขวัญธรา พุ่มพฤษ (2564) พบว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (2559) ที่ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมแบบล้าหลัง และขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านความก้าวหน้า

สภาพปัจจุบัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าตนเองไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในสายอาชีพ สภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับสถานะในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจ๊ะฮาเล็ม๊ะ สาและ (2560) ที่เน้นว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ งานวิจัยของ สมนึก มีแก้ว (2562) ยังระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคคลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ที่เน้นถึงความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะในสายงานว่าเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่งานวิจัยบางส่วนเน้นไปที่การเพิ่มทักษะด้านวิชาชีพ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน (กรวิภา พูลผล, 2564) ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมากกว่า เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการยอมรับจากองค์กร

4) ด้านสถานภาพทางอาชีพ

สภาพปัจจุบัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าตนเองไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในสายอาชีพ สภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับสถานะในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่มองว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ งานวิจัยของ สมนึก มีแก้ว (2562) ยังระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคคลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ที่เน้นถึงความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะในสายงานว่าเป็นสิ่งที่สร้างความพึง

พอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่งานวิจัยบางส่วนเน้นไปที่การเพิ่มทักษะด้านวิชาชีพ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน (กรวิภา พูลผล, 2564) ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมากกว่า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับจากองค์กร

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สภาพปัจจุบัน คือ ครูต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติกร สังข์อุป (2560) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน การปกครองด้วยระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และการสร้างบรรยากาศอันดีมิตรช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ที่ให้ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาว่าหมายถึงความใกล้ชิด ความเป็นกันเอง ความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหมายถึงการสื่อสารที่เข้าใจกัน การร่วมมือ การให้คำปรึกษา การได้รับความรักใคร่ การยอมรับ และความสามัคคี สอดคล้องกับ นันทธาดา สวามิวิศุกิจ (2558) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความคาดหวังในการรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร หัวหน้างานที่สามารถตอบสนองเรื่องงานได้ทันท่วงที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในเชิงบวกมากที่สุด ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1) การยอมรับ และยกย่อง

ด้านการยอมรับ และยกย่อง: การที่โรงเรียนมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส การยกย่องเชิดชูเกียรติครู การประชาสัมพันธ์ผลงาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชม เป็นการตอบสนองความต้องการของครูในการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการมอบหมายงานที่สำคัญ สอดคล้องกับ สมชาย ดำรงกิจ (2563) ที่ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลได้รับเมื่อผลงานหรือความสามารถของตนเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้

บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ สุภาพร คงสุวรรณ (2565) ที่ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า เป็นการที่บุคคลได้รับการยกย่องในความสามารถและผลงาน ซึ่งอาจมาในรูปแบบของคำชมเชย เกียรติบัตร รางวัล หรือการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีแนวทางในการส่งเสริมการยอมรับและยกย่องครูในรูปแบบของการประชาสัมพันธ์ครูเก่ง การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และการสร้างครูให้เป็น “Influencer” ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการของครูที่ต้องการได้รับการยอมรับในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารออนไลน์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของสังคม คำว่า “Influencer” ในบริบทนี้ หมายถึง ครูที่สามารถเผยแพร่ผลงานการสอนที่น่าสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวทางที่โรงเรียนใช้ในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของครูและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในอาชีพ

สภาพปัจจุบัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าตนเองไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในสายอาชีพ สภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับสถานะในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่มองว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ งานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2562) ยังระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคคลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา วิบูลพันธ์ (2562) ที่เน้นถึงความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะในสายงานว่าเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความแตกต่างจากงานวิจัยอื่น ในขณะที่งานวิจัยบางส่วนเน้นไปที่การเพิ่มทักษะด้านวิชาชีพ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน (กรวิภา พูลผล, 2564) ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมากกว่า เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการยอมรับจากองค์กร

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพปัจจุบัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าตนเองไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในสายอาชีพ สภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับสถานะในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่มองว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ งานวิจัยของ สมนึก มีแก้ว (2562) ยังระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคคลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ที่เน้นถึงความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะในสายงานว่าเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่งานวิจัยบางส่วนเน้นไปที่การเพิ่มทักษะด้านวิชาชีพ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน (กรวิภา พูลผล, 2564) ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมากกว่า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับจากองค์กร

4) การมีส่วนร่วม และ การสื่อสาร

การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และ การจัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉันทติกร สังข์รูป (2560) ที่กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน การปกครองด้วยระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และการสร้างบรรยากาศอันดีมิตรช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอช่วยแก้ไขปัญหในการทำงาน สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุนหพันธ์ (2558) ที่ให้ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาว่าหมายถึงความใกล้ชิด ความเป็นกันเอง ความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหมายถึงการสื่อสารที่เข้าใจกัน การร่วมมือ การให้คำปรึกษา การได้รับความรักใคร่ การยอมรับ และความสามัคคี สอดคล้องกับ นันทธนาดา สวามิวัศสุกิจ (2558) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความคาดหวังในการรักษาคณเฑาะว์ในองค์กร หัวหน้างานที่สามารถตอบสนองเรื่องงานได้ทันท่วงที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในเชิงบวกมากที่สุด ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังในการรักษารักษาคณเฑาะว์

เก่งของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีนโยบายในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแบบพบปะพูดคุยโดยตรง ช่องทางออนไลน์ และช่องทางการแสดงความคิดเห็นโดยไม่เปิดเผยตัวตน เพื่อให้ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก เปิดเผย และมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านการมีส่วนร่วมและการสื่อสาร อาจแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนในบทที่ 2 คือ ในขณะที่งานวิจัยของนักวิชาการไทยบางท่านอาจเน้นไปที่การสื่อสารในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุม หรือการให้ข้อมูลข่าวสาร แต่ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เปิดกว้างและหลากหลายช่องทาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็น

5) การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ในวิชาชีพ

สภาพที่เป็นจริงคือ ครูส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูยังไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสภาพที่พึงประสงค์คือ ครูต้องการได้รับการส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอย่างสม่ำเสมอ และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Longworth & Davies, 1996) ที่เน้นว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต และครูควรมีพฤติกรรม “ใฝ่เรียนรู้” และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง (Senge, 2006) ที่เน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้าง ครูแห่งการเรียนรู้” (Schön, 1983) ที่ให้ความสำคัญกับการสะท้อนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมช่วยครูพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในวิชาชีพของครู โดยการจัดอบรมสัมมนา การสนับสนุนการศึกษาต่อ และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในวิชาชีพ อาจแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนในบทที่ 2 คือ ในขณะที่งานวิจัยของนักวิชาการไทยบางท่านอาจเน้นไปที่การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แต่ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในด้านการเป็นครูแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นเร่งด่วน ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามที่พึงประสงค์ จึงนำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในองค์กรรวม ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 โรงเรียนควรนำแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเอง โดยคำนึงถึงความต้องการและสภาพปัญหาของครูเป็นสำคัญ

5.3.1.2 ควรปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน จำนวนครู วัฒนธรรมองค์กร

5.3.1.3 ควรสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับครู เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กระบวนการ และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความขัดแย้งในองค์กร นโยบายของภาครัฐ

5.3.2.2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ครูในชนบท ครูโรงเรียนเอกชน ครูระดับอุดมศึกษา

5.3.2.3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography)

บรรณานุกรม

- กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ
พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพาสต์ภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- จิระศักดิ์ กาญจนเกิด. (2561). การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑารัตน์ โสกะบุญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดชลบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2554). การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนันท์ ศรีบุญ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณัฐดิกร สังข์รูป. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เดือนเพ็ญ บุญช่วย. (2560). ความเป็นส่วนตัวของครู: สิทธิและการปกป้อง. วารสารวิชาการศึกษา,
18(2), 123-135.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียน (Unpublished Master's
thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นวพร ชลาภิรักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการจัดการเรียนการสอน. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2), 1-10.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นินทร์ดาว ปานยี่น. (2560). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1-10.
- พงศกร ฐานิยการ. (2563). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 13(1), 1-10.
- พนมนคร มีราคา. (2559). บทบาทของครูกับคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15(1), 1-10.
- พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ. (2561). ศาสตร์และคำตอบแทน. วารสารพุทธาธรรม, 10(2), 1-10.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- แพรวพรรณ ประนมรัมย์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายสนม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- รุ่งทิพา วิบูลพันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชา ศรีวิทย์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิไลลักษณ์ แสงอรุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานครู. วารสารศึกษาศาสตร์, 15(2), 123-135.
- ศิริวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2559). แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สินประภา สิงห์ชัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์. (2562). การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของครู. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 27(3), 256-268.
- สมชาย ดำรงกิจ. (2563). การได้รับการยอมรับนับถือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2), 1-10.
- สมชาย วรกิจเกษม. (2562). ผลกระทบของการละเมิดความเป็นส่วนตัวต่อวิชาชีพครู. วารสารครูศาสตร์, 47(3), 256-268.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอารมณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- สุกัญญา อินทมา. (2560). บทบาทของผู้ที่ประสบความสำเร็จ. วารสารพุทธอาศรม, 10(2), 1-10.
- สุธีรา เตชะเจริญ. (2563). การสื่อสารของผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพรรณิ อินทร์คง. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- สุภาพร คงสุวรรณ. (2565). การได้รับการยอมรับนับถือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*,
10(2), 1-10.
- สุภาวดี สุขสบาย. (2564). ความเป็นส่วนตัวของครูในยุคดิจิทัล: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข.
วารสารเทคโนโลยีทางการศึกษา, 5(1), 78-90.
- สุมาลี ลิประโคน. (2557). สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกระสัง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2542). การประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญญา เทพทวี. (2564). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน*,
8(1), 78-90.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). ความรับผิดชอบ. *วารสารพุทธาธรรม*, 10(2), 1-10.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). ความสัมพันธ์. *วารสารพุทธาธรรม*, 10(2), 1-10.
- Ada, N.J., & Msughter. P.I. (2019). The influence of training and development on teacher
effectiveness in secondary schools. *Journal of Educational Administration*, 57(1), 1-10.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in
experimental social psychology* (pp. 267-299). US: Academic Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Addison, B., & Brundrett, M. (2008). Teacher motivation: A neglected topic. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 246-260.
- Aimable, A., & Cyprien, C. (2022). The impact of continuous professional development on teachers' self-efficacy and student achievement. *Journal of Educational Research*, 115(1), 1-10.
- Block, P. (2018). *Stewardship: Choosing service over self-interest*. US: Berrett-Koehler Publishers.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. US: Simon and Schuster.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. US: Plenum.
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting teachers' intentions to use autonomy-supportive practices: The role of teachers' autonomous motivation. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 190-203.
- Finnigan, K. S. (2010). Teacher motivation and the educational reform climate. *Journal of Educational Change*, 11(3), 247-268.
- Gorozidis, G., & Papaioannou, A. (2014). Teachers' motivation to participate in training and to use new technologies. *Computers & Education*, 72, 1-11.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. US: John Wiley & Sons.
- Huang, Y., Liu, J., & Li, Y. (2021). Teacher motivation and job satisfaction: The role of school climate and leadership. *Educational Psychology*, 41(1), 1-10.
- Hui-Xing, H. (2022). Research on the influence of teachers' self-efficacy on job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-10.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ibrahim, M. E., Al-Sharafi, A. G., & Al-Mahdy, A. A. (2023). The impact of motivation on student learning: A review of Herzberg's two-factor theory. *International Journal of Educational Research*, 115(1), 1-10.
- Kaufman, R. A., & English, F. W. (1981). *Needs assessment: Concept and application*. US: Educational Technology Publications.
- Kim, L. E., & Loadman, W. E. (2014). Teacher motivation and its influence on students. *Journal of Educational Research*, 108(1), 1-10.
- Kitjaroonchai, N., & Kitjaroonchai, T. (2012). Factors influencing the motivation of teachers in secondary schools in Thailand. *Educational Research for Policy and Practice*, 11(1), 1-10.
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' engagement: Contributions of individual and school-level factors. *Journal of Educational Psychology*, 104(3), 778-794.
- Klassen, R. M., Tze, V. M. C., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2011). Teacher motivation: A cross-cultural perspective. *Journal of Educational Psychology*, 103(1), 1-10.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Madalinska-Michalak, J. (2022). Teacher motivation and retention: A qualitative study. *Journal of Educational Research*, 115(1), 1-10.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. US: Harper & Row.
- McCaslin, M. L., & Tibeziinda, J. P. (2014). *Community needs assessment*. US: Sage Publications.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. US: Van Nostrand.
- McKillip, J. (1987). *Need analysis: Tools for the human services and education*. US: Sage Publications.
- Michaelowa, K. (2002). Teacher motivation: A review of the literature. *International Journal of Educational Development*, 22(1), 1-10.
- Napier, J. L. (2013). Teacher morale: Perceptions and attitudes. *Journal of Educational Research*, 106(1), 1-10.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Prescott, A., & Simpson, D. (2004). Teacher morale and motivation: A review of the literature. *Journal of Educational Administration*, 42(1), 1-10.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. H., & Ferguson, C. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. US: Taylor & Francis.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2010). Teacher motivation: Theory and practice. *Journal of Educational Psychology*, 102(1), 1-10.
- Rouda, R. H., & Kusy, M. E. (2012). *Needs assessment*. US: American Society for Training and Development.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sarkar, M., & Mendari, S. (2020). Teacher motivation and job satisfaction: The role of organizational culture. *Journal of Educational Administration*, 58(1), 1-10.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Stufflebeam, D. L., McCormick, C. H., Brinkerhoff, R. O., & Nelson, C. O. (1985). *Conducting educational needs assessments*. Netherlands: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Syamananda, P. (2017). Teacher motivation and job satisfaction: A study of Thai university teachers. *Journal of Educational Administration*, 55(1), 1-10.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Rhenen, W. V. (2004). The moderating role of self-efficacy in the relation between perceived injustice and employee well-being. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 264-282.
- Thibodeaux, T. N., Hargrave, J. H., & Edgar, L. (2015). Teacher motivation and job satisfaction: The role of expectancy theory. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 1-10.
- Thomas, E. S. (2007). Teacher morale: A comparison of teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Tulyakul, S., Omar-Fauzee, M. S., & Hussin, F. (2018). The relationship between classroom management strategies and teaching effectiveness in trained and untrained physical education teachers in Southern Thailand. *International Journal of Business Economics and Management Research*, 9(1), 36-46.







ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

③	แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) IOC ของแบบประเมินสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย	
---	--	---

เรื่อง: แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทราเขต 1

คำชี้แจง: โปรดพิจารณา แบบประเมินสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย แล้วให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการวัดสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน:

คะแนน +1: หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัดสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย

คะแนน 0: หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัดสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย

คะแนน -1: หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัดสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวิจัย



ตารางความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญประเมินค่า IOC

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน					
	1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1
	2. อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () 25-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1
	3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	1	1	1	1
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
1	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพ	1	1	1	1
2	การได้รับสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร หรือสวัสดิการช่วยเหลืออื่นๆ เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว	1	1	1	1
3	มีสวัสดิการการกู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น	1	1	1	1
4	มีการให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส	1	1	1	1
5	งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
6	ผู้บริหารส่งเสริมได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
7	ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมประกวดอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
8	ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
9	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม เป็นกันเอง	1	1	1	1
10	ทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1
11	ทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ	1	1	1	1
12	มีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
13	ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี	1	1	1	1
14	เชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1
15	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีอนาคต	1	1	1	1
16	รู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของตน	1	1	1	1
17	ในองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1
18	องค์กรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1
19	ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1
20	ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์เสมอ	1	1	1	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
21	มีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
22	สถานที่ทำงานปลอดภัย เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ช่วยส่งเสริมการทำงานได้ดี	1	1	1	1
23	มีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
24	ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับกับปฏิบัติงาน	1	1	1	1
25	บรรยากาศเป็นมิตร และเป็นกันเอง	1	1	1	1
26	สภาพแวดล้อมช่วยส่งเสริมการทำงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1
27	ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว	1	1	1	1
28	มีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว	1	1	1	1
29	งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่องส่วนตัว และ ครอบครัว	1	1	1	1
30	มีความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	1	1	1	1
31	มีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	1
32	มีความมั่นใจจากการรักษาความปลอดภัยจาก ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1
33	อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้	1	1	1	1
34	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่ออาชีพ	1	1	1	1
35	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	1
36	มีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม	1	1	1	1
37	มีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน	1	1	1	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
38	มีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1
39	สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1
40	มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ	1	1	1	1
41	ผลงานที่ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1
42	สามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	1	1	1	1
43	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง	1	1	1	1
44	ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1
45	การได้รับความชื่นชมยินดีในผลงานจากผู้บริหาร และบุคคลในหน่วยงาน	1	1	1	1
46	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
47	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	1	1	1	1
48	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ	1	1	1	1
49	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ และมีความท้าทาย	1	1	1	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
50	ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ	1	1	1	1
51	ให้อิสระในการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง	1	1	1	1
52	ได้รับมอบหมายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1
53	มีแนวความคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบเสมอ	1	1	1	1
54	มีความรู้สึกรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
55	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
57	การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม	1	1	1	1
58	การเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองให้สูงขึ้น	1	1	1	1
59	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง	1	1	1	1
60	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ	1	1	1	1



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยรังสิต

RANGSIT UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำนวน 60 ข้อ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่าง
เคร่งครัด ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการ
ใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อ และตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมี
ความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้พัฒนาได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา
สถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัย
จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี
☐ 25-30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงโดยมีระดับคะแนนและความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง แรงงใจในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัจจุบันของแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงงใจในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัจจุบันของแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงงใจในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัจจุบันของแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		สภาพปัจจุบัน มาก น้อย					สภาพที่พึง ประสงค์ มาก น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ											
1	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพ										
2	การได้รับสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสวัสดิการช่วยเหลืออื่นๆ เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว										
3	มีสวัสดิการการกู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น										
4	มีการให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างเป็น ธรรม เหมาะสม และโปร่งใส										
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า											
5	งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่										
6	ผู้บริหารส่งเสริมได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง										
7	ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วม ประกวด อย่างสม่ำเสมอ										
8	ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ										
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน											
9	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานมีความสนิทสนม เป็นกันเอง										
10	ทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย										
11	ทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและ กันอย่างจริงจัง										
12	มีการรับฟัง และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน										

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		สภาพปัจจุบัน มาก น้อย					สภาพที่พึง ประสงค์ มาก น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นส่วนตัว											
27	ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว										
28	มีสวัสดิการที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว										
29	งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อเรื่องส่วนตัว และครอบครัว										
ด้านความมั่นคงในการทำงาน											
30	มีความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน										
31	มีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน										
32	มีความมั่นใจจากการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง										
33	อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้										
34	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่ออาชีพ										
35	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน										
ด้านวิปครองของผู้บังคับบัญชา											
36	มีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม										
37	มีการแบ่งงานตรงกับความสามารถ และชัดเจน										
38	มีการประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน										
ด้านความสำเร็จของงาน											
39	สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด										
40	มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ										

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		สภาพปัจจุบัน มาก น้อย					สภาพที่พึง ประสงค์ มาก น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
54	มีความรู้สึกรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย										
55	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน										
56	สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี										
ด้านความก้าวหน้า											
57	การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างยุติธรรม										
58	การเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองให้สูงขึ้น										
59	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง										
60	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ										

ภาคผนวก ค

คู่มือการสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดกึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



คู่มือการสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดกึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
เรื่อง: แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองจะเข้เถรา 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เถรา เขต 1

วัตถุประสงค์: เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้วิจัยในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

หลักการ:

- ความเป็นกลาง: ผู้วิจัยควรวางตัวเป็นกลาง ไม่ชี้นำ หรือแสดงความคิดเห็นส่วนตัว
- ความยืดหยุ่น: สามารถปรับเปลี่ยนคำถาม หรือลำดับคำถามได้ตามความเหมาะสม
- การตั้งคำถามแบบเปิด: กระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- การฟังอย่างตั้งใจ: ผู้วิจัยควรตั้งใจฟัง สังเกต และจดบันทึกข้อมูล
- จริยธรรมการวิจัย: เคารพสิทธิ และความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ รักษาข้อมูลเป็นความลับ

ขั้นตอนการสัมภาษณ์

- 1.เตรียมการสัมภาษณ์: ศึกษาวัตถุประสงค์ และคำถาม เตรียมอุปกรณ์ เช่น เครื่องบันทึกเสียง ปากกา สมุด
- 2.สร้างบรรยากาศ: แนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคย และความไว้วางใจ
- 3.ดำเนินการสัมภาษณ์: ตั้งคำถามตามลำดับ หรือ ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม กระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์ขยายความ
- 4.จบบทสนทนา: สรุปประเด็นสำคัญ กล่าวขอบคุณ และแจ้งให้ทราบถึงการนำข้อมูลไปใช้
- 5.จัดการข้อมูล: ถอดเทป ตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ และ สรุปผล

The logo of Rangsit University is a circular emblem. At the top is a stylized flame or sunburst. Below it, a ring of radiating lines forms a circle. The text "มหาวิทยาลัยรังสิต" is written in Thai script along the bottom arc, and "Rangsit University" is written in English along the bottom arc.

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับค่า PNI สูงสุด 5 อันดับ

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กลุ่มเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับค่า PNI สูงสุด 5 อันดับ

1. ท่านมีนโยบายดูแลครูเรื่องเงินเดือนอย่างไรบ้างคะ
2. ท่านมีแนวทางลดภาระงานเอกสารของครูอย่างไรบ้างคะ
3. ท่านมีแผนพัฒนาครูเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไรบ้างคะ
4. ท่านมีบทบาทส่งเสริมภาพลักษณ์ครูในสังคมอย่างไรบ้างคะ
5. ท่านมีช่องทางให้ครูสื่อสารกับผู้บริหารอย่างไรบ้างคะ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ลลิตา ปุญญะประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	20 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ฉะเชิงเทรา ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, 2542 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ฉะเชิงเทรา ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, 2555 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2558 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 30/1-30/2 ถนนนรกิจ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านวังตะเคียน 84/2 หมู่ 4 ตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ