



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2



นภกมล ชูตินธรากร

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2"

ของ นภกมล ชูตินธรากร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครรักษ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
ผู้วิจัย	นภกมล ชูตินธรากร
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวัชร
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566
คำสำคัญ	ความต้องการจำเป็น, แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และอัตราจ้าง จำนวน 306 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้สัมภาษณ์คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ความ

ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การมอบหมายงานและลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การกำหนดนโยบายและการบริหาร 5) การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) การได้รับการยอมรับนับถือ 7) สวัสดิการและค่าตอบแทน

2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า 1) การมอบหมายงานและลักษณะงาน ผู้บริหารศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู ควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัด ของคณะครู ให้อิสระในการออกแบบงาน หรือตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อีกทั้งการมอบหมายงานควรมีปริมาณงานที่เหมาะสม มีการส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นที่เล็งช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง สนับสนุนให้ครูมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ไม่มีการแบ่งพรรคพวก ควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกัน อีกทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยงงานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม มีการแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด ตลอดจนวางตัวเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของคณะครู เพื่อแสดงความเสมอภาค และให้ความเป็นกันเองตามสมควร 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4) ฝ่าย ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียนมีสื่อการเรียนรู้ไว้ความสนใจผู้เรียน ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา อีกทั้งควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา

Title	NEEDS AND GUIDELINES FOR ENHANCING MOTIVATION OF THE TEACHER PERFORMANCE UNDER KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Author	Napakamon Chutinatarakorn
Advisor	Assistant Professor Nanthima Nakhaphong Asvaraksha, Ph.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2023
Keywords	Needs, Guidelines for Enhancing Motivation of The Teacher Performance, Enhancing Motivation of The Teacher Performance

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to assess the need for enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 and, 2) to study guidelines for enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. The research methodology was divided into 2 steps. Step 1 was a 5-point rating scale questionnaire on the current conditions and desired conditions of enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 306 qualified and non-qualified teachers, government employees, and contract teachers. Data were analyzed using percentage statistics, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and the Priority Needs Index (PNI modified). Step 2 was a study of guidelines for enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 by using Structured interviews on guidelines for enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. The interviewees were 5 experts. Data were analyzed using content analysis. The findings revealed that

1. The results of the assessment of the need for enhancing motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 in all 7 areas revealed that teacher performance motivation is arranged in order from highest to lowest as follows: 1) Assignment and job description, 2) Good relationships in educational institutions, 3) Performance environment management, 4) Policy setting and administration, 5) Position advancement, 6) Respect, 7) Benefits and compensation.

2. The results of the study of guidelines for enhancing motivation in the work of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 revealed that 1) In terms of assignments and job descriptions, educational administrators should create an agreement with guidelines and goals to acknowledge the scope of duties according to the position standards. It must be an agreement between the school administrators and teachers. Assignments should match teachers' majors, abilities, and aptitudes with full flexibility in designing assignments or solutions during the performance of the assignment. Moreover, the assignments should be appropriate in numbers and promote new teachers' knowledge by experienced teachers for smoother and more efficient performance, 2) In terms of good relationships in educational institutions, educational institution administrators should thoroughly inform teachers of educational institution news, supporting cooperation in coordination without discrimination. Teamwork should be promoted through PLC meetings to solve problems together. Moreover, it must encourage teachers to participate in joint activities such as organizing festivals or important days according to appropriate occasions. Teachers should be congratulated on their monthly success or wished for their birthday as well as being good co-workers to show equality and reasonable friendliness, and 3) In terms of performance environment management, educational institution administrators should promote the division of office space into sections to accommodate 4 administrative tasks. A good environment in educational institutions should be promoted such as learning media to stimulate students' interest in the classroom. Teachers must always be able to use various media conveniently, orderly, and suitable for organizing any learning

methods. Moreover, there should be learning resources within the educational institution for an unlimited time. A facilitator should be appointed to oversee the availability of necessary materials, equipment, and tools for the educational institution. Quality tools and materials should be provided to facilitate learning. Safety considerations should be given to teachers performing their duties in educational institutions, such as installing fences, and CCTV cameras and opening and closing doors at specific times.



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวัชร และดร. ณัฏฐ์ รัตนศิรินิชกุล อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สถิตพร เชาวนชัย อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร และนายประสิทธิ์ จิตเสียม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนราษฎร์ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางและการแก้ไขตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้วิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณนายกฤษฎี้อธิป ชูตินธรากร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นายสุภักดิ์ พวงขจร และนายวสัน แสงเหลา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นายปวิณวัชร ขุนเทียนเขมชาติ ศึกษาานิเทศก์ และนางสาวศิริภรณ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ได้ อนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอบคุณเพื่อน พี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 34 ที่คอย สนับสนุน ช่วยเหลือ และมอบกำลังใจตลอดการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจาก การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัย นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคตสืบไป

นภกมล ชูตินธรากร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ	ซ
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	52
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	62
วิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย	67

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	68
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2	68
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2	73
บทที่ 4 ผลการวิจัย	76
ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2	77
ตอนที่ 2 ผลของการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2	98
บทที่ 5 บทสรุป	108
สรุปผลการวิจัย	109
อภิปรายผลการวิจัย	112
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	123
ประวัติผู้วิจัย	155

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การเปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกต่อเป้าหมายการเข้าร่วมกิจกรรม	16
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	39
ตาราง 3 ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2	62
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	68
ตาราง 5 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์	75
ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม	78
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายและการ บริหาร	80
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะ งาน	82
ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน	

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง
งาน.....84

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของ
ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
.....86

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของ
ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา....88

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของ
ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การได้รับการยอมรับนับถือ90

ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของ
ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สวัสดิการและค่าตอบแทน92

ตาราง 15 แสดงด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2 สูงสุดสามด้านแรก.....94

ตาราง 16 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2 การกำหนดนโยบายและการบริหาร สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้.....94

ตาราง 17 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้.....94

ตาราง 18 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้.....	95
ตาราง 19 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้.....	95
ตาราง 20 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้.....	96
ตาราง 21 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 การได้รับการยอมรับนับถือ สูงสุดสามอันดับแรก	96
ตาราง 22 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 สวัสดิการและค่าตอบแทน สูงสุดสามอันดับแรก.....	97
ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นรายชื่อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ใน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การมอบหมายงานและลักษณะงาน.....	102
ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นรายชื่อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ใน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา.....	104
ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นรายชื่อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ใน	

การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	106



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	67
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 กำหนดวิสัยทัศน์ว่า คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย เป้าหมายด้านผู้เรียน และเป้าหมายของการจัดการศึกษา หนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญ คือ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ดังกล่าว ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้า เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้งครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ ดังนั้นหากจะพัฒนาการศึกษาให้กับผู้เรียนจึงต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ขุนศรี กล่าวว่า พลเมืองของชาติจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การขัดเกลาเสริมสร้างลักษณะนิสัย องค์ความรู้ ที่ถ่ายทอดจากครู หากครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย (ไพรินทร์ ขุนศรี, 2559)

ปัจจุบันการลาออกของครูมีมากขึ้นในสังคมไทย จากข่าวสารได้นำเสนอเหตุผลที่ครูประสงค์ลาออก ซึ่งเหตุผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ครูแบกรับภาระเกินหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนที่มากเกินไป ซึ่งทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง และส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนไม่เต็มที่ (Jiratchaya Chaichumkhun, 2564) ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ และแรงจูงใจของบุคคล (ซูชัย สมิทธิกร, 2554, น. 274) สอดคล้องกับความหมายของการจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงาน

ด้วยความรู้สึกผิดในตัวเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน ทำให้เกิดแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 132) สอดคล้องกับ อริยา คูหา กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อ การแสดงพฤติกรรม เป็นแรงขับมุ่งอนาคต เช่น เห็นคุณค่าต่อเป้าหมาย และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถกระทำสำเร็จได้ เป็นสาเหตุที่กระตุ้นสภาวะต่าง ๆ ในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (อริยา คูหา, 2564, น. 219 - 220) อีกทั้งแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับ ชลิดา ทิพย์มงคล กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นภายในที่ตอบสนองต่อบุคคล สภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือความคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และจะแสดงออกมาจากพฤติกรรมความต้องการ โดยมีผลต่อการทำงานและมีผลโดยตรงกับผลงานของบุคคลนั้น ๆ จากการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด หากมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ เกิดความสบายใจไม่มีความกังวลระหว่างการทำงาน พนักงานพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ที่เต็มกำลังความสามารถ (ชลิดา ทิพย์มงคล, 2562, น.41) อีกทั้งสอดคล้องกับ นฤกร บัณเฑาะว์ กล่าวว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวกในการศึกษาในขณะปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงานหรือการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (นฤกร บัณเฑาะว์, 2560, น.8) นอกจากนี้มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563, น.4) ตลอดจนสอดคล้องกับกอบกุล ต๊ะปะแสง กล่าวว่า ลักษณะงาน คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งคู่มือมีความท้าทาย ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (กอบกุล ต๊ะปะแสง, 2562, น.6) จากที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานให้ครูทั้งสิ้น ซึ่งสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกำหนดมาตรการแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีแรงขับหรือแรงกระตุ้นส่งเสริมให้ครูเกิดความพยายาม กระตือรือร้น อดทน เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนสถานศึกษาตลอดจนยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 มีการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา ข้อที่ 8 ระบุไว้ว่ามีเป้าหมายที่จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ซึ่งบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อีกทั้งครูสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก มีการะงันเพิ่มขึ้น ประสบปัญหาด้านค่าครองชีพส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนบุคคล กระทบกระเทือนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พ.ศ.2566 – 2570, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สามารถนำข้อมูลในการวิจัยไปเป็นข้อมูลองค์ประกอบพื้นฐานของงานบริหารบุคคล ตลอดจนการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของครูนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การพัฒนาการบริหารบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนดกรอบแนวคิดตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายและการบริหาร 2) การมอบหมายงานและลักษณะงาน 3) การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา 6) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 7) สวัสดิการและค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และอัตราจ้างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 1,488 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และอัตราจ้างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงในเอกสารประกอบการสอน, สติพร เขาวนชัย, 2561) ได้มาจากการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเรียงลำดับที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุดไปต่ำสุดจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมอบหมายงานและลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และ 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
3. ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกำหนดมาตรการแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีแรงขับหรือแรงกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเกิดความพยายาม กระตือรือร้น อดทน เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตาม

เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดนโยบายและการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานสถานศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษา ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครู แบ่งหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน ตลอดจนกำกับดูแล ติดตาม การปฏิบัติงาน โครงการกิจกรรมของครู

1.2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานหรือวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มอบหมายกิจกรรม หรือโครงการ ภาระงานใด ๆ ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ตลอดจนมีปริมาณที่เหมาะสม

1.3 การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และมีความเป็นธรรม ผู้บริหาร สถานศึกษาสับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือ ศึกษาดูงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อ ตลอดจน การสนับสนุนให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียน

1.4 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ห้องเรียน โต๊ะทำงาน โต๊ะเรียน มีจำนวนเพียงพอ จัดหาเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ สะดวกต่อการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย กำหนดเวลาเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ อีกทั้งสถานศึกษา สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

1.5 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก แข่งขานวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบ เปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหารือได้สะดวก แบ่งปันประสบการณ์ และขอความช่วยเหลือ ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว

1.6 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู แสดงความยินดี เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี เปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ และได้รับผิดชอบโครงการ หรืองานที่สำคัญ ตลอดจนยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู

1.7 สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อ ช่วยเหลือครู เบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความความสะดวกรวดเร็วและเป็นไปตาม

กระบวนการขั้นตอนและตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามอบใบประกาศ ป้ายประกาศ เกียรติคุณ โล่รางวัล หรือมีการยกย่อง ชมเชยผ่านสื่อสิ่งพิมพ์วารสารหรือสื่อออนไลน์ เมื่อครู ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง หรือความต่างของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่า มีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ประเมิน เพื่อหาแนวคิดของการดำเนินงาน ตลอดจนการแก้ไขสิ่งที่มีความสำคัญจำเป็นมากที่สุด จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สามารถนำผลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผน การพัฒนาองค์กรในอนาคต และเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์กรด้วย

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง วิธีการส่งเสริม และสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรการแนวทางในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและการบริหาร การมอบหมายงานและลักษณะงาน การมีก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือ และสวัสดิการและค่าตอบแทน ให้ครูมีแรงขับ แรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครู อัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.4 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
 - 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.7 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.7.1 ความหมายของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.7.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 กระบวนการของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.4 หลักการของวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.5 วัตถุประสงค์ของการประเมินวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.6 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 - 3.6.1 หลักการจัดลำดับความสำคัญ
 - 3.6.2 เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่
 - 3.6.3 กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทาง การศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้ มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกหลังการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพ ความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเสื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม

ต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษา มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จัดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทาง การพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน (มาตรฐานวิชาชีพครู, 2552)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจษฎา นกน้อย อ้างถึง วาสนา กล่ำรัศมี (2560, น. 112) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ โดยผ่านการควบคุมความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) หรือความปรารถนา (Desired) ที่มนุษย์พยายามดิ้นรนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดขึ้นได้จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

เจษฎา นกน้อย อ้างถึง Newstrom (2560, น. 112 - 113) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ผลรวมจากปัจจัยภายนอกและภายในของตัวบุคคล ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ

ซูซัย สมิทธิไกร (2554, น. 274) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม หรือการแสดงออกที่มีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน เติมไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น และมีความยืนหยัดอดทนต่ออุปสรรคขวากหนามต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานของตน

ชอลดา ตียะบุตร (2556, น. 192) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวกระตุ้นให้ลงมือปฏิบัติ จะจูงใจตนเองให้ลุกขึ้นมาทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ

ณัฐพันธ์ เชนรณันท์ (2551, น. 78) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ อ้างถึง Schermerthorn, Hunt และ Osborn (2550, น. 129) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังและคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2563, น. 124) แรงจูงใจเป็นแรงขับ หรือกระบวนการกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นแรงจูงใจยังเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเข้มข้น(Intensity) กำหนดทิศทาง (Direction) และความต่อเนื่อง (Persistence) ของความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ อ้างถึง Fred Luthans (2550, น. 83) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นคำซึ่งมาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว (to move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

อริยา คูหา (2564, น. 217) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ หรือแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เป็นพลังทั้งจากภายในและภายนอก ที่บ่งการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรม เช่น ฝนตกต้องพกร่มติดมือไปทำงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530, น. 50) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือการสร้างให้เกิดความต้องการ

(Needs)ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ(Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้น จนผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม(Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ

Gillian Butler & Freda McManus อ้างถึง George Miller (2564, น. 104) นิยามแรงจูงใจว่า เป็นการผลักดันและการกระตุ้นทั้งมวลทางด้านชีววิทยา ด้านสังคม และด้านจิตใจ ซึ่งเอาชนะความคร้านของเรา และช่วยให้เราทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะทำอย่างกระตือรือร้นหรือกระอักกระอ่วน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกำหนดมาตรการแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีแรงขับหรือแรงกระตุ้นส่งเสริมให้ครูเกิดความพยายาม กระตือรือร้นอดทน เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ซูซีย์ สมิททิไกร (2554, น. 274) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะระดับการปฏิบัติงาน (level of performance) ของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ และแรงจูงใจของบุคคล

อริยา คูหา (2564, น. 219 - 220) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นแรงขับมุ่งอนาคต เช่น เห็นคุณค่าต่อเป้าหมาย และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถกระทำให้สำเร็จได้ เป็นสาเหตุที่กระตุ้นสภาวะต่าง ๆ ในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น เด็กที่มีความสนใจ จดจ่ออยู่กับการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ ก็มีแรงจูงใจมาก เล่นจนลืมเวลารับประทานอาหาร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ เป็นสาเหตุที่กระตุ้นให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประเภทของแรงจูงใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 132) กล่าวว่า ประเภทของการจูงใจ (Types of motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน ซึ่งทำให้เกิดแรงขับ (Drives) แรงขับนี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้บุคคลเกิดความ

พึงพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทักษะ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษจะทำให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาจะได้รับ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมมีแรงกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น เช่น พนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ถ้าบุคคลทราบว่าเขาจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการทำงานนั้นก็ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครองหรือผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือการทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่บุคคลต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ของเล่น ของเล่นคือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่ทำงาน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อของเล่น แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือ

ได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ทำงาน เพราะได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของครูที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความต้องการ ทัศนคติ และความสนใจของตนเอง 2) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของครูที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากสิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต บุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา การให้รางวัล เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภัทรพรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีประกอบด้วย

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเกิดจากความต้องการที่อยากได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจ เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา
2. ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการอยากมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว
3. ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพและประสบผลสำเร็จ

ศิริรัตน์ ทองมีศรี และปิลัญ ภูมิพินาคม (2559, น.87) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด และเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าที่จะคิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนของความสำเร็จ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

อริยา คูหา (2564, น 222 - 224) กล่าวว่า วิธีการหนึ่งที่นักจิตวิทยาพยายามทำความเข้าใจเหตุผลของพฤติกรรม คือ การศึกษาและแบ่งแรงจูงใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ 1) แบ่งตามชนิด 2) แบ่งตามฐานที่เกิด และ 3) แบ่งตามลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบ่งตามชนิด

อริยา คูหา อ้างถึง ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล และนิชิพัฒน์ เมฆขจร (2564, น 222 - 224) ได้แบ่งแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง พลังที่มาจากความต้องการของตนเองเป็นแรงกระตุ้นภายใน เช่น ความสนใจ ความชอบ ความพอใจ ความเชื่อ ความรัก ความศรัทธา ความถนัด เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความอยากรู้อยากเห็นหรือเจตคติ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมโดยมีเหตุจากสิ่งล่อใจภายนอก ทั้งในลักษณะที่เป็นเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งที่ไม่ใช่เงิน เช่น การชมเชย รางวัล ชื่อเสียง การยกย่อง คำชม และสิ่งของ เป็นต้น

อริยา คูหา อ้างถึง Timothy (2564, น 222 - 224) ได้เปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกต่อเป้าหมายการเข้าร่วมกิจกรรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกต่อเป้าหมายการเข้าร่วมกิจกรรม

ประเภทของแรงจูงใจ	แหล่งกำเนิด	เป้าหมาย
แรงจูงใจภายใน	มาจากภายในตนเอง	สนใจที่จะได้รับความรู้
	เพราะสนุก รัก และพอใจ	ความสามารถของตนเอง
	เป็นการให้รางวัลตนเอง	
แรงจูงใจภายนอก	มาจากภายนอก	สนใจผลตอบแทน เงิน ชื่อเสียง อำนาจ

2. แบ่งตามฐานที่เกิด

อริยา คูหา อ้างถึง ศิวิไล กุลทรัพย์ศุขรา (2564, น 222 - 224) กล่าวว่า แรงจูงใจที่แบ่งตามฐานที่เกิด มี 2 ประเภท ได้แก่

2.1 จากชีวลักษณะ (Biological Approach) คือ แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motivation) ที่จำเป็นชีวิต เป็นความต้องการตามธรรมชาติของร่างกายโดยตรงเพื่อความอยู่รอดที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ แรงจูงใจจากความหิว กระจาย การหายใจ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บ และการขับถ่าย เป็นต้น

2.2 จากการเรียนรู้ (Learned Approach) หรือแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motivation) เป็นความต้องการทางจิตใจหรือทางสังคม และประสบการณ์ แรงจูงใจชนิดนี้มาจากกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) และจากการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง ร่ำรวย คุณค่า การประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

3. แบ่งตามลักษณะ

อริยา คูหา อ้างถึง วรรณา อารณ (2564, น 222 - 224) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดตามลักษณะมี 3 ประเภท คือ

3.1 แรงจูงใจทางกายภาพ หรือ แรงจูงใจทางสรีระ กระบวนการธรรมชาติที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ได้แก่ ความหิว กระจาย ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บ การขับถ่าย การพักผ่อน การดูแล การหายใจ และพฤติกรรมมารดา เป็นต้น

3.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญรองจากแรงจูงใจทางชีวภาพ แม้ว่าแรงจูงใจทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจที่ไม่มีความจำเป็นโดยตรงต่อชีวิต หากแต่เกื้อหนุนจิตใจ เช่น ความอบอุ่น ความใกล้ชิด การใส่ใจ รักและห่วงใย และความมั่นคงทางจิตใจ ความต้องการนี้ยังบุคคลขาดแคลนก็จะยิ่งแสวงหา บุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการนี้อย่างเหมาะสม จะเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสดชื่น และเบิกบานเป็นนิสัย เช่น การเปรียบเทียบระหว่างแม่เลี้ยงที่ให้น้ำความต้องการทางชีวภาพ กับแม่เลี้ยงที่ตอบสนองความรัก ความอบอุ่น คือความต้องการทางจิตวิทยา พบว่า ส่วนใหญ่ลูกถึงมักชุลุกอยู่กับแม่เลี้ยงที่มีผ้าขนหนู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลูกรักความอบอุ่นหรือปัจจัยทางจิตใจในการดำรงชีวิตมากกว่าความต้องการทางชีวภาพ

3.3 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ขัดเกลา อบรม สั่งสอน และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจทางสังคมของบุคคลแตกต่างกันตามการศึกษา วิสัยทัศน์ เพศ ประสบการณ์ การคิด การรับรู้ บุคลิกภาพ

3.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motivation) หมายถึง พลังกระตุ้นภายในที่บุคคลต้องการสร้างและรักษาสัมพันธภาพ ชอบการรวมกลุ่ม ต้องการการยอมรับหรือช่วยเหลือมากกว่าคุณค่าของความสำเร็จ เห็นคุณค่าและรู้สึกดีในการอยู่ร่วมกัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะต้องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น เน้นการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบุคคลที่ดี เอาแต่สร้างพฤติกรรม

ไฝ่สัมพันธสูง อาจไม่มีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากปรารถนาที่รักษาความสามัคคีไว้ ปัจจุบันจึงได้เริ่มมีการใช้ทีมงานมากขึ้น (Teamwork) เพื่อให้บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกของกลุ่มจึงต้องมีพฤติกรรมไฝ่สัมพันธสูง ก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีสูงขึ้นด้วย

3.3.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) หมายถึง พลังที่บุคคลต้องการครอบงำผู้อื่น ขอบบ่งการควบคุม โน้มน้าว ชักจูง เกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นคล้อยตาม ต้องการการยกย่องและมักเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นเสมอ เป็นความต้องการด้านอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมเหนือทรัพย์สินและสิ่งของ ในทางสังคมจะพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น โดยมีลักษณะ ดังนี้

3.3.2.1 อำนาจต่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูง ต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงความสามารถของเขาในการใช้อำนาจ คาดหวังว่าผู้อื่นจะทำตามและจงรักภักดีต่อตนเอง

3.3.2.2 อำนาจต่อสถาบัน หมายถึง บุคคลที่มุ่งที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้ความสำเร็จตามวิถีขององค์การ

3.3.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง พลังกระตุ้นที่บุคคลต้องการพัฒนาตนเอง และผลงานให้สำเร็จ ก้าวหน้าดีที่สุด เน้นมาตรฐานที่ดีเลิศ (Excellent Standard) บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยจะตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง ชอบทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ล่วงสำเร็จด้วยตนเอง จะสนใจถึงความสำเร็จที่ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าจะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานจะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ ประกอบด้วย 1) จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่อยากทำ และท้าทาย 2) ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ 3) ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงาน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่นผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นอยู่กับโอกาสที่เอานั่นไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความรับผิดชอบ คิดสร้างสรรค์ ท้าทาย วางแผน มุ่งงาน มีหลักการ รับผิดชอบต่อตนเอง ชอบการแข่งขันกับตนเอง คุณสมบัติเหล่านี้จึงเกื้อหนุนให้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่น ในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

อริยา คูหา อ้างถึง สุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2564, น 222 - 224) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ ทำงานให้ดี และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น ๆ

อริยา คูหา อ้างถึง โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2564, น. 222 - 224) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษ คือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง และความพยายามทำงานให้สำเร็จ มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง เลือก ทำสิ่งที่สนองความต้องการของตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ในการกระทำให้สิ่งแปลกใหม่ท่ามกลางปัญหามากกว่าหนึ่งแล้วพร้อมที่จะวิ่งไปหาโอกาส มีแผนการระยะยาวบวกกับมีทักษะในการจัดระบบผลการกระทำของตนเอง เมื่อทราบแล้วยังพยายามทำให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมอีกโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนหรือรางวัล

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจที่เกื้อหนุนจิตใจ หมายถึง ครูมีความต้องการรางวัลหรือผลตอบแทนเมื่อประสบผลสำเร็จในงาน ครูมีความต้องการการมีชื่อเสียง ครูมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องเมื่อประสบผลสำเร็จในงาน ครูมีความต้องการที่จะได้รับการใส่ใจ และห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ครูมีความอดุสาหะและไม่ย่อท้อในการทำงาน ครูมีความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด ครูมีความต้องการแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าคำนึงถึงผลตอบแทน มีความต้องการที่จะทำงานตามความถนัดและความสนใจ ครูมีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อนครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูมีความต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองและผลงานให้สำเร็จ โดยชอบแข่งขันกับตนเอง ครูมีความต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความคิดสร้างสรรค์ ครูชอบความท้าทายกล้าเสี่ยงและเผชิญปัญหา ครูต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู ครูชอบการวางแผนดำเนินงานหรือการดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ครูต้องการที่จะผูกมิตรไมตรีกับเพื่อน ครูชอบการรวมกลุ่มทำงาน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ครูต้องการที่จะเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับจากเพื่อนครู ครูชอบช่วยเหลือเพื่อนครูในเรื่องต่าง ๆ ครูปรารถนาที่จะสร้างความสามัคคีในโรงเรียน

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ครูต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ครูต้องการให้เพื่อนร่วมงานจงรักภักดีต่อตนเอง ครูต้องการที่จะโน้มน้าวชักจูงให้เพื่อนครูคล้อยตามความคิดของตนเอง ครูชอบเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นเสมอ ครูคาดหวังว่าผู้อื่นจะทำตามตนเองหรือต้องการครอบงำผู้อื่น

ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 129) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. บุคคลให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่
3. บุคคลรู้จักหน้าที่ของตนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. บุคคลมีความสนใจในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่
5. บุคคลมีความสนใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้น

อริยา คูหา อ้างถึง กมลพร กัลยาณมิตร (2564, น. 220) กล่าวว่า แรงจูงใจมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ
2. ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน (Persistence) ให้มีความมานะ อดทน บากบั่น ไม่ท้อถอยกับปัญหาและอุปสรรค
3. ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (Variability) ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง หากทำงานไม่สำเร็จ ก็จะพยายามค้นหาคำผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น
4. ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต
5. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักหน้าที่ของตนเอง
6. เพิ่มพลังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ พึงพอใจ และภาคภูมิใจในงาน ตลอดจนมีวินัย รับผิดชอบ และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
7. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานจะพยายามค้นหาข้อผิดพลาดและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ อ้างถึง J.S. Adam (2550, น. 145 - 146) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่าบุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Rue & Byars, 2000,

น. 411) ซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะแสวงหาคุณค่าและแสวงหาความยุติธรรมระหว่างนายจ้างและพนักงาน หรือเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัลที่ได้รับ ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตน หรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกว่าจะเกิดความไม่เท่าเทียมกัน

ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างเปิดเผยในข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการที่สอดคล้องกัน รวมทั้งไม่มีอคติ เพื่อให้บุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในองค์การ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่ามีความยุติธรรมในกระบวนการพิจารณาการให้รางวัลจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์การแม้ว่าเขาจะมีความไม่พอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์เกี่ยวกับพนักงานด้านอื่นก็ตาม แต่ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรมในกระบวนการพิจารณา ทำให้พนักงานเกิดความไม่ไว้วางใจต่อหัวหน้างานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การและลาออกจากงานในที่สุด

2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ อ้างถึง Vroom (2550, น. 146 - 148) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory) เสนอว่า แต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่ว่า การจูงใจ (Motivation) ขึ้นกับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคลจะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด

สิ่งสำคัญสำหรับทฤษฎีความคาดหวังก็คือความเข้าใจในเป้าหมายส่วนบุคคลและการมุ่งที่ความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน (Effort-performance relationship) ซึ่งเป็นการใช้ความพยายามของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล (Performance-reward relationship) บุคคลมีความเชื่อว่าการทำางานในระดับใดระดับหนึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-personal goals relationship) องค์การสามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของบุคคลจากการจูงใจด้วยรางวัลที่มีศักยภาพ

จากการศึกษาของ Vroom พบว่าสติปัญญาและทักษะของบุคคลจะต้องมีการพัฒนาซึ่งถือเป็นการจูงใจพนักงาน นอกเหนือจากการใช้ความสามารถ [(Ability (A)] และการจูงใจ (Motivation (M)) แล้วยังต้องใช้โอกาส [Opportunity (O)] เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory)

อริยา คูหา อ้างถึง Herzberg (2564, น. 234 - 235) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959 แนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivator factors)

3.1 ปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย

3.1.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอปอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relationship with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.4 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

3.1.5 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

3.1.6 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

3.1.7 สถานภาพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

3.2 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคล

เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

2) ความยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออก ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ

3) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยเสนอว่า หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องทำให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม แต่การให้ปัจจัยป้องกันมิได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่อย่างใด เพียงแต่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

4 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน

ซูซีย์ สมิทธีไกร อ้างถึง Hackman and Oldham (2554, น. 284) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job characteristics model) มีความเชื่อว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ คุณลักษณะของงานดังกล่าวมี 5 ประการ คือ

4.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) หมายถึง งานนั้นมีกิจกรรมที่หลากหลาย และจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถหลายด้าน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกันก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความหลากหลายของทักษะ

4.2 เอกลักษณ์ของงาน (task ident) หมายถึง งานนั้นเปิด โอกาสให้บุคคลได้ทำงานตั้งแต่ต้นสมบูรณ์หรือไม่ หากบุคคลได้ทำงานหนึ่ง ๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงานได้

4.3 ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

4.4 ความมีอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจของบุคคลในการวางแผน การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงคามมีอิสระ

4.5 การได้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หมายถึง ระดับการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลและความคืบหน้าของงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการนี้จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดภาวะทางจิตวิทยา 3 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่างานมีความหมาย (experienced meaningfulness of work) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน

2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (experienced responsibility for work outcomes) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีความมีอิสระ

3. ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงาน (knowledge of results of work activities) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories)

ชอลตา ดิเยบุตร อ้างถึง B. F. Skinner (2556, น. 218 - 219) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการปรับพฤติกรรม (Behavior modification) ทฤษฎีนี้ระบุว่าผลลัพธ์ของพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลได้รับอิทธิพลของพฤติกรรมที่จะเกิดในอนาคต เป็นทฤษฎีที่มีลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับผลของพฤติกรรมนั้นที่จะเกิดขึ้น บี. เอฟ. สกินเนอร์ (B. F. Skinner) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) เรียกว่าทฤษฎีการเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforcement) ใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจโดยมีความคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับการจูงใจด้วยการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และผลของงานจากการปฏิบัติงานนั้น ส่วนการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดการเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcement) Skinner ร่วมงานกับ Thorndike ได้ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์การปฏิบัติงาน เพื่อหาสาเหตุที่แรงงานมีการปฏิบัติงานที่ดี ควรยกย่อง กระตุ้นให้มีการพัฒนาขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน มีการป้อนกลับอย่างรวดเร็วและการยกย่องผู้ที่ทำดี

รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง (Form of reinforcement) Skinner เน้นย้ำว่าแรงจูงใจเป็นพื้นฐานและเป็นเทคนิคของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถทำให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมซ้ำ หรือเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นแบบอื่น ในทฤษฎีการเสริมแรง มี 4 วิธี ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เป็นการเกิดผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ มีคุณค่า จึงเป็นการเพิ่มหรือทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำ การให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลพิเศษการสรรเสริญ ชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในอนาคต

2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยง (Avoidance learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcement) เป็นการเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ (ผลร้าย) เช่น เรียนรู้ว่าการไม่รีบร้อนจะถูกหัวหน้าตำหนิ จึงหลีกเลี่ยงการทำงานบกพร่อง

3. การทำให้หมดไป (Extinction) การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะประทุพพินาศในอนาคต เป็นการลดหรือตัดการเสริมแรง เพื่อปราบพฤติกรรมบางอย่าง เช่น ไม่ให้โบนัส ผู้ที่ขาด ลา สายบ่อย

4. การลงโทษ (Punishment) ผลที่ตามมาเป็นด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเนื่องจากได้รับผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วรารณ จิตตะวิกุล (2559, น.6) กล่าวว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นองค์ประกอบของการบริหารองค์การ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

เสาวลักษณ์ ณ รังษี (2556, น.7) วิธีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถจะดำเนินการได้หลายแนวทางไปพร้อมกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสภาพความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารพึงได้ระลึกถึง เพื่อจะได้ผูกไมตรีรักพาน้ำใจของบุคคลให้มีความรักความผูกพัน ตลอดจนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รวีวรรณ กองสอน (2564, น.80) แนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมีมากมายหลายแนวทางที่สามารถดำเนินการเพื่อจูงใจบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการจำเป็น บริบทในพื้นที่ และความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะเติมเต็มความต้องการความปรารถนาและกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง วิธีการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรการแนวทางในด้านต่าง ๆ ให้ครูมีแรงขับหรือแรงกระตุ้น มีแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูเกิดความพยายาม กระตือรือร้น อดทน เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจนั้นสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการของครู บริบทความเหมาะสมของสถานศึกษา

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วิลาร์ตัน แส่นชัย (2557, น.5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อแสดงออกตามที่ต้องการ หรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางที่วางไว้สำหรับการบริหารจัดการองค์การให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง บุคคลในองค์การมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกัน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกันประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน
3. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงานเช่น เงินเดือนค่าจ้าง หรือสวัสดิการต่างที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร
4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืองานที่มีลักษณะกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบ
6. ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสในการได้รับเลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

อุษา เฟื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นความพยายามของบุคคล ในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย

1. สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน
2. นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการปกครองของผู้บริหาร

3. การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และการควบคุม ในด้านการปฏิบัติงาน การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้ง

4. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าจ้างที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในแต่ละเดือน สวัสดิการ หมายถึง สิทธิและผลประโยชน์ สวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีในสำนักงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

7. ความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสของพนักงานในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานความมั่นคงในตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

8. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ

10. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่บุคลากรนั้นได้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงาน ที่น่าสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

11. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงาน และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่อย่างมีเอกภาพ

12. ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

นิตกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) ได้ศึกษางานวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การรู้จักแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การ ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยมีอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายการและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายในการบริหารถ่ายทอดการนำไปปฏิบัติ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรมในการบริหาร

ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้เข้าพบและปรึกษาหารือได้สะดวก

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตลอดจนองค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน และมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2.5 ประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นที่พอใจของพนักงาน และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

ภัทรพรธรรม รุ่งเรืองศิลปathy (2560, น.10-11) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่านับถือ ยกย่อง ศรัทธา ในการปฏิบัติตนแก่ครูในโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนยอมรับแบบอย่างจากผู้บริหารได้อย่างเต็มใจและจริงใจ

1.2 การสร้างแรงดลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ประพจน์เป็นที่ยอมรับให้ครูในโรงเรียน โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยการกระตุ้น โน้มน้าวให้ครูในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนแสวงหาทางออกและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้บริหารมีหน้าที่เพียงกระตุ้น และให้การสนับสนุน

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยการมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตน

ต่อครูในโรงเรียนแบบเป็นเพื่อนร่วมงานหรือที่ปรึกษา ทำให้เข้าใจในตัวครูแต่ละคนและสามารถเข้าใจครูแต่ละคนได้ถูกต้อง

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและสามารถทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังและการบริหารงานของผู้บริหาร

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการทำงาน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้กำลังใจแก่กัน และการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หมายถึง การได้รับการสั่งงาน การมอบหมายงาน ตรวจสอบและดูแลควบคุม การให้ความยุติธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้า ส่งเสริมความสามัคคี การยอมรับความคิดเห็นและการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียน

3. ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากร หมายถึง สภาพองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีประกอบด้วย

3.1 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการสรรหาทรัพยากร เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ และมีการรักษาดูแลอย่างสม่ำเสมอ และทำให้มีความเพียงพอต่อการใช้งานภายในโรงเรียนได้

3.2 กระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีระบบและเครื่องมือในการประสานกิจกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่ความร่วมมือกันทำงาน โดยใช้การถ่ายทอดข้อมูลทางใดทางหนึ่งจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลหนึ่ง

3.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานในโรงเรียน

ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการแสดงความยินดี ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงานให้เกิดความภาคภูมิใจ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำท้าทายใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและความเป็นอิสระในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานแก้ไขปัญหหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบและควบคุมมากเกินไป
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานโดยเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง
7. ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแสดงออกไปในลักษณะการเคารพเชื่อฟังและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน
8. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สถานที่ทำงาน และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
10. ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา การกระจ่ายงาน การมอบหมายอำนาจ มีความยุติธรรม มีความเป็นผู้นำที่ดี รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562, น.5) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดี ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2. การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และความสามารถ และยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ ๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับการสนับสนุนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ยอมรับการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

4. ลักษณะงาน คือ การที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จ่ายให้แก่ครูและบุคลากร ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงาน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และการมีสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากร มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

6. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร คือ การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก

ความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีทำหน้าที่สนองนโยบายวางแผนการทำงาน มีการสั่งการที่ชัดเจน ตัดสินใจบนหลักการที่มีเหตุผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสะดวก สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียว และความเข้าใจ ให้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อค้นหาแนวทางปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น. 5-6) กล่าวว่า แรงกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ด้านความรับผิดชอบ(และลักษณะงาน) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดและความสนใจ งานที่ปฏิบัติทำให้ได้พัฒนา ความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน หัวหน้างานรับรู้ ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ และเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา มีความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน บริษัทมีความยุติธรรมในการปรับเงินเดือน บริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมและการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

3. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความอยู่รอด และปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย จิตระบอบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิตของพนักงาน มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ จะไม่ถูกปลดออกจากตำแหน่งที่รับผิดชอบ และทำงานกับหน่วยงานนี้สามารถทำได้จนเกษียณอายุ

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและมีความผูกพันอันดีต่อกันระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจในความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องและมีความผูกพันอันดีต่อกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา โดยสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารข้อมูลให้ทราบอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและให้คำปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก

6. ด้านนโยบายการบริหารงาน หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาและระเบียบของหน่วยงาน หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารองค์การที่ชัดเจน หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบเคร่งครัด หน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ดี มีโอกาสให้เจริญก้าวหน้า หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนไว้อย่างละเอียดชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

7. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น จากผลสำเร็จการปฏิบัติของพนักงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น การส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ความชัดเจนของโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และรูปแบบการประเมินผลสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วัชร แย้มชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความมั่นคง หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในด้านการทำงาน และด้านการเงิน

2. ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความก้าวหน้า มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน ความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

4. สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในการได้รับความช่วยเหลือ การสนับสนุน การทำงานเป็นทีมที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

5. การยอมรับนับถือ หมายถึง ความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการยอมรับนับถือ การแสดงความยินดีในความรู้อ ผลงาน และความสามารถจากความสำเร็จของงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า สิ่งเร้าที่คอยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและรักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลื้มใจในผลของงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจ ความศรัทธาการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

1.4 ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มี การแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

2.3 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2.6 สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi. (2019, น . 1 2 4) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจการกระตุ้นภายนอก คือ มีเงินเดือนให้ใช้เพียงพอ ขอบการได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานเสร็จจุล่ง ทำงานหนักเพื่อรับสิ่งตอบแทน ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา

2. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการสิ่งกระตุ้นภายนอก คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ครูมีวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ครูมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงผลหลังจากการทำงาน ครูมีความร่าเริงในการทำงาน ครูมีความพยายามในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

Yeti Kuswati (2020, น. 995) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดรับข้อเสนอและข้อคิดเห็นจากพนักงาน

หลักการสื่อสาร หมายถึง การสร้างการสื่อสารสองทาง และใช้การเขียนที่เข้าใจง่าย

2. หลักการรับรู้ หมายถึง มีรางวัลพนักงานดีเด่น และมีการสร้างการแข่งขันที่ดี

3. หลักการมอบหมายอำนาจ หมายถึง มอบอำนาจให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบในงานนั้น

4. หลักการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง สร้างบรรยากาศการทำงานที่สมานฉันท์ และพยายามตอบสนองความต้องการของพนักงาน

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน หมายถึง มีอุปกรณ์ที่จำเป็นและสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยให้มั่นใจได้ถึงสุขภาพของพนักงาน สบายใจในพื้นที่ทำงานปัจจุบัน และมีเวลาในการทำงานที่เพียงพอ

2. ลักษณะงาน หมายถึง งานต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานงาน ช่วยให้เรียนรู้ทักษะที่มีประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

3. รายได้และผลประโยชน์ หมายถึง เงินเดือนนั้นสมน้ำสมเนื้อกับความพยายามของพนักงาน นโยบายเงินเดือนและโบนัส รับประกันค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับพนักงานและครอบครัว บริษัทจ่ายเงินตรงเวลา นโยบายสวัสดิการสมเหตุสมผลและเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน

4. การพัฒนาอาชีพ หมายถึง เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาอาชีพ โปรแกรมการฝึกอบรม ช่วยพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล บริษัทสร้างเงื่อนไขให้พนักงานพัฒนาทักษะการทำงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่ง

5. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมของบริษัทมีความเหมาะสม รักสภาพแวดล้อมการทำงานแบบโต้ตอบ ลูกค้าและคู่ค้าชื่นชมวัฒนธรรมของบริษัทเป็นอย่างมาก

6. สไตล์ความเป็นผู้นำ หมายถึง หัวหน้าสั่งงานโดยตรง ผู้นำกระตุ้นพนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ผู้นำบันทึกความสำเร็จและวิจารณ์อย่างสุภาพ

7. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานเชื่อถือได้ และซื่อสัตย์ เพื่อนร่วมงานแบ่งปันประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและชีวิต เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo. (2021, น.4) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความต้องการการดำรงอยู่ หมายถึง เงินเดือนเพียงพอกับลักษณะงานหรือวิชาชีพครู สวัสดิการและผลตอบแทนเพียงพอเท่ากับองค์กรอื่น มีสิ่งจูงใจทางการเงินผ่านสวัสดิการ และโบนัส ใส่ใจสุขภาพ มีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว มีชีวิตที่สุขสบาย และมีเวลาว่างทำกิจกรรมต่าง ๆ รู้สึกพึงพอใจกับงานได้รับเกียรติและการยกย่องในสังคม ทำงานเพื่อความมั่นคงของตนเอง

2. ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง องค์กรเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อสมาชิก เพื่อร่วมงานของเป็นมิตรและเป็นกันเองในที่ทำงาน องค์กรส่งเสริมให้สมาชิก มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร องค์กรส่งเสริมความไว้วางใจและมั่นใจในสถานที่ทำงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และความต้องการของสมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบในการทำงานต่าง ๆ องค์กรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะจากสมาชิกทันที องค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกิจกรรมการทำงาน

3. ความต้องการการเติบโต หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านการเข้าร่วมสัมมนา เวิร์คช็อป และกิจกรรมฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยสวัสดิการการลาพักการศึกษา ได้รับทุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การส่งเสริมความสามารถในการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนา อื่นๆ โอกาสในการใช้ความเป็นผู้นำในองค์กร และมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงาน ยอมรับในการส่งเสริมการเติบโต โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้งานที่เพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนา องค์กร ได้รับคำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น

Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem (2022, น. 96) อ้างถึง B & H กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบ คือ ทักษะที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อม และยอมรับภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความสำเร็จที่ได้รับ คือ ความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีในด้านคุณภาพและปริมาณงาน

3. การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วเพื่อปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตนเอง โดยไม่รบกวนผู้อื่น

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

		เอกสารและงานวิจัย															
ประเด็นที่ได้ จากการศึกษา เอกสารและ งานวิจัย		วิลาร์ตัน แสนชัย (2557)	อุษา เพื่อประยูร (2558)	นิติกร อุณเรือนงาม (2559)	ภัทราพรพรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์	ภัทราพรณ ชนระการณ (2561)	กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562)	มาลี มีแสงพันธ์ (2562)	วิษระ แยมชู (2563)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	โอภาส จูเลิศตระกูล (2564)	Muhammad (2019)	Yeti Kuswati (2020)	Dinh Van Thang (2021)	Sheena Mae T. (2021)	Amir Lutfi (2022)	รวม
14.	ประสบการณ์ การทำงาน	✓															1
15.	ตำแหน่งงาน	✓															1
16.	วัฒนธรรมองค์กร													✓			1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีจำนวน 16 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 เป็นต้นไป โดยเรียงลำดับองค์ประกอบจากความถี่มากไปหาน้อย มีการเชื่อมโยงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายประเด็นที่คล้ายคลึงกัน ผสมรวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและการบริหาร
2. การมอบหมายงานและลักษณะงาน
3. การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา
6. การได้รับการยอมรับนับถือ
7. สวัสดิการและค่าตอบแทน

โดยสรุปความหมายขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและการบริหาร

วิลาร์ตัน แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางที่วางไว้สำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้

อุษา เฟื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และการควบคุม ในด้านการปฏิบัติงาน การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้ง

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กร มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายในการบริหารง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรมในการบริหาร ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและปรึกษาหารือได้สะดวก

ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา การกระจายงาน การมอบหมาย อำนาจ มีความยุติธรรม มีความเป็นผู้นำที่ดี รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน หมายถึง ทิศทางหรือ เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามนโยบาย ของผู้บังคับบัญชาและระเบียบของหน่วยงาน หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายการบริหารองค์กรที่ชัดเจน หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบเคร่งครัด หน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ดี มีโอกาสให้เจริญก้าวหน้า หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงาน ที่ชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน ไว้อย่างละเอียดชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

โอภาส จูเลิศตระกูล (2564, น.7-8) กล่าวว่า นโยบายการบริหารงานองค์การ (Company Policies and Administrative Policies) การวางแผนงานและการบริหารงานองค์การ ได้แก่ กฎข้อบังคับ ระเบียบการปฏิบัติงานได้มีการกำหนด ขอบเขตอย่างชัดเจน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม

การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

Yeti Kuswati (2020, น. 995) กล่าวว่า หลักการมอบหมายอำนาจ หมายถึง มอบอำนาจให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบในงานนั้น

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) สไตล์ความเป็นผู้นำ หมายถึง หัวหน้าสั่งงานโดยตรง ผู้นำกระตุ้นพนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานผู้นำบันทึกความสำเร็จและวิจารณ์อย่างสุภาพ

สรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายและการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา แบ่งหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู

2. การมอบหมายงานและลักษณะงาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงาน และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่มีเอกภาพ

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยมีอิสระในการปฏิบัติงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

ภัตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานแก้ไขปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบและควบคุมมากเกินไป

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ (และลักษณะงาน) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมงานที่รับผิดชอบใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดและความสนใจ งานที่ปฏิบัติทำให้ได้พัฒนา ความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน หัวหน้างานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ และเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

วชิราภรณ์ แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืองานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

อุษา เพื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่บุคลากรนั้นได้ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำหาย น่าสนใจและตรงความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

นิติกร อุ้นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ภัตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำหายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและความเป็นอิสระในการทำงาน

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562, น.5) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ การที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรีได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งดูมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ(และลักษณะงาน) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมงานที่รับผิดชอบใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดและความสนใจ งานที่ปฏิบัติทำให้ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน หัวหน้างานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำและเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi. (2019, น . 124) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการสิ่งกระตุ้นภายนอก คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem (2022, น. 96) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ทักษะที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อม และยอมรับภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า การมอบหมายงานและลักษณะงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีปริมาณที่เหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

3. การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

วิลารัตน์ แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสในการได้รับเลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

อุษา เฟื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน

นิติกร อุ้นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

ภัทรภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสดำรงเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำรงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562, น.5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับการสนับสนุนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ยอมรับการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น จากผลสำเร็จการปฏิบัติของพนักงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่

สูงขึ้น การส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ความชัดเจนของโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และรูปแบบการประเมินผลสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วัชร แยมชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความก้าวหน้า มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน ความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาทักษะ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ หมายถึง เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาอาชีพหรือใช้โปรแกรมการฝึกอบรมช่วยพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล บริษัทสร้างเงื่อนไขให้พนักงานพัฒนาทักษะการทำงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่ง

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo. (2021, น.4) กล่าวว่า ความต้องการการเติบโต หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านการเข้าร่วมสัมมนา เวิร์คช็อป และกิจกรรมฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยสวัสดิการการลาพักการศึกษา ทุนการศึกษา และระดับบัณฑิตศึกษา การส่งเสริมความสามารถในการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาอื่น ๆ โอกาสในการใช้ความเป็นผู้นำในองค์กรและมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงาน ยอมรับในการส่งเสริมการเติบโต โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้งานที่เพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น

Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem (2022, น. 96) อ้างถึง B & H กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วเพื่อปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการศึกษาคือ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อุษา เพื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตลอดจนองค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน และมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและสามารถทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังและการบริหารงานของผู้บริหาร

ภัตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สถานที่ทำงาน และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัชรระ แยมชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โอบาส จูเล็คตระกูล (2564, น.7-8) กล่าวว่า สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อากาศ สถานที่ตั้งของทำงานมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์ที่คอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง มีอุปกรณ์ที่จำเป็นและสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้มั่นใจได้ถึงสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน สบายใจในพื้นที่ทำงานปัจจุบันและมีเวลาในการทำงานที่เพียงพอ

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีจำนวนเพียงพอ จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย ตลอดจนกำหนดเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา

5. ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

วิลาร์ตัน แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกันประสานงานช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน

อุษา เฟื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีในสำนักงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการทำงาน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้กำลังใจแก่กัน และการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หมายถึง การได้รับการสั่งงาน การมอบหมายงาน ตรวจสอบและดูแลควบคุม การให้ความยุติธรรม

ส่งเสริมความก้าวหน้า ส่งเสริมความสามัคคี การยอมรับ ความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียน

ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแสดงออกไปในลักษณะการเคารพเชื่อฟัง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องและมีความผูกพันอันดี ต่อกันระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยสามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี ประกอบด้วย การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจในความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดีและมีความจริงใจให้กำลังใจ ตลอดจนช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องและมีความผูกพันอันดี ต่อกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา โดยสามารถ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารข้อมูลให้ทราบ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบ และให้คำปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก

วัชรระ แยมชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในการได้รับความช่วยเหลือ การสนับสนุน การทำงานเป็นทีมที่มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงาน ที่มีคุณภาพ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดี จากนักเรียนและผู้ปกครอง

โอภาส จูเลิศตระกูล (2564, น.7-8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peer)

มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

Yeti Kuswati (2020, น. 995) กล่าวว่า หลักการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง สร้างบรรยากาศการทำงานที่สมานฉันท์และพยายามตอบสนองความต้องการของพนักงาน

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานเชื่อถือได้ และซื่อสัตย์ เพื่อนร่วมงานแบ่งปันประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและชีวิต เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo. (2021, น.4) ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง องค์กรเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อสมาชิก เพื่อนร่วมงานของกันเป็นมิตร และเป็นกันเองในที่ทำงาน องค์กรส่งเสริมให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร องค์กรส่งเสริมความไว้วางใจและมั่นใจในสถานที่ทำงาน องค์กรให้ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมและความต้องการของสมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบในการทำงานต่าง ๆ องค์กรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะจากสมาชิกทันที องค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกิจกรรมการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีการทำงานเป็นทีมไม่มีการแบ่งพรรคพวก มีการแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูร่วมแบ่งปันประสบการณ์ ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว

6. การได้รับการยอมรับนับถือ

วิลาร์ตัน แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อุษา เพื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการแสดงความยินดี ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562, น.5) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และความสามารถ และยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ ๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

วัชร แยมชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความยอมรับนับถือและแสดงความยินดีในความรู้ ผลงานและความสามารถจากความสำเร็จของงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจ ความศรัทธา การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi. (2019, น . 1 2 4) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจการกระตุ้นภายนอก คือ ชอบการได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานเสร็จลุล่วง ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา

Yeti Kuswati (2020, น. 995) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดรับข้อเสนอและข้อคิดเห็นจากพนักงาน

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo. (2021, น.4) ความต้องการการดำรงอยู่ หมายถึง รู้สึกพึงพอใจกับงานได้รับเกียรติและการยกย่องในสังคม ทำงานเพื่อความมั่นคงของตนเอง

Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem (2022, น . 9 6) กล่าวว่า หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงาน คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตนเองโดยไม่รบกวนผู้อื่น

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง หรือให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ตลอดจนยินดียินดีรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดี และส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของโรงเรียน

7. สวัสดิการและค่าตอบแทน

วิลาร์ตัน แสนชัย (2557, น.5) กล่าวว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร

อุษา เพื่องประยูร (2558, น.5-6) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าจ้างที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในแต่ละเดือน สวัสดิการ หมายถึง สิทธิและผลประโยชน์สวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ฯ

นิติกร อุ้นเรือนงาม (2559, น.4-5) กล่าวว่า ประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นที่พอใจของพนักงาน และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

ภัตราภรณ์ ชนะการณ (2561, น.7-8) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานโดยเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562, น.5) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จ่ายให้แก่ครูและบุคลากร ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงาน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากร มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลามีความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน บริษัทมีความยุติธรรมในการปรับเงินเดือน บริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

วัชรระ แยมชู (2563, น.25-26) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความรู้สึกรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น.4-5) รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

โอบาส จูเลศตระกูล (2564, น.7-8) กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) โครงสร้างเงินเดือน มีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi. (2019, น . 1 2 4) แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจการกระตุ้นภายนอก คือ มีเงินเดือนใช้ที่เพียงพอ ทำงานหนัก เพื่อรับสิ่งตอบแทน

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021, น. 406) กล่าวว่า รายได้ และผลประโยชน์ หมายถึง เงินเดือนนั้นสมน้ำสมเนื้อกับความพยายามของพนักงาน นโยบายเงินเดือนและโบนัสสามารถรับประกันค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับพนักงาน และครอบครัว บริษัทจ่ายเงินตรงเวลา นโยบายสวัสดิการสมเหตุสมผลและเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo (2021, น .4) กล่าวว่า ความต้องการการดำรงอยู่ หมายถึง เงินเดือนเพียงพอกับลักษณะงานหรือวิชาชีพครู สวัสดิการและผลตอบแทนเพียงพอเท่ากับองค์กรอื่น มีสิ่งจูงใจทางการเงินผ่านสวัสดิการและโบนัส

สรุปได้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน มีความสะดวกรวดเร็ว และตรงตามเวลาที่กำหนด รวมถึงจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น.62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้ มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

เชาว์ อินโย (2554, น.14)กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จัดจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นทำให้ ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดี และเป็นความต้องการของผู้รับโครงการหรือหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริงการประเมินความต้องการ จำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

พิสนุ พองศรี (2554, น.11) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำสิ่งใด ๆ เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ต่อการวางนโยบายและการวางแผน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

พชรวิทย์ จันทรศิริสร (2560, น. 88) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

พิมพ์ชนก สีหา และสุภาวดี บาดี อ้างถึง Issac & Michael (2564) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนางานองค์กรในอนาคตโดยเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นและการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนิยมนำมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร และผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังให้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารและการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างหรือความต่างของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมิน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงาน ตลอดจนการแก้ไขสิ่งที่มีความสำคัญจำเป็นมากที่สุดจากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนางานองค์กรในอนาคต และเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมขององค์กรด้วย

ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น.47) กล่าวว่า ประเภทความต้องการจำเป็น มีดังต่อไปนี้

1 การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานองค์กร

สุวิมล ว่องวานิช อ้างถึง Roth (2550, น.47) สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทเตรียมการ (Preparatory Type) ซึ่งดำเนินการเมื่อจะวางแผนงานหรือผลผลิต

1.2 ประเภทย้อนหลัง (Retrospective Type) ดำเนินการเมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติ และเกิดผลแล้ว

2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Moroney (2550, น.47) การจำแนกความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมิน แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.1 ความต้องการจำเป็นปทัสสถาน (Normative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่จริงกับมาตรฐาน (Standard)

2.2 ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยในทัศนะของผู้ถูกประเมิน

2.3 ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนของกลุ่มที่ต้องการได้รับการอย่างแท้จริง

2.4 ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นตามที่วัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ ที่ต่างกัน เน้นที่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือพื้นที่ไม่ใช่ความแตกต่างจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Scriven (2550, น.47) การจำแนกความต้องการจำเป็นตามแนวความคิดเชิงเหตุและผลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลง (Treatment Needs) ตัวอย่างเช่น นักเรียนคนหนึ่งมีความต้องการจำเป็นด้านการอ่าน เป็นการกล่าวถึงความต้องการจำเป็นด้านผลที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนแสดงว่านักเรียนยังมีความสามารถในการอ่านในระดับที่ไม่น่าพอใจ แต่หากกล่าวว่า นักเรียนมีความต้องการจำเป็นด้านการสอนการอ่านเป็นการกล่าวถึงความต้องการจำเป็นด้านสิ่งทดลง หมายถึง ความต้องการวิธีการที่จะทำให้เด็กอ่านออก เป็นต้น

4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Kaufman (2550, น.48) การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ประกอบด้วย

4.1 ระดับกลาง (Middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยป้อน (Inputs) และกระบวนการหรือวิธีการ (Processes) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (Immediate Products)

4.2 ระดับรวบยอด (Comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับผล (Outputs) หรือบริการ (Services) เป็นความต้องการจำเป็นองค์รวม รวมความต้องการจำเป็นระดับกลางไว้ด้วย

4.3 ระดับกลยุทธ์ (Strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กรรวม (Holistic Level) เป็นความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ (Outputs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นรวมยอดและผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลกระทบต่อสังคม

5. การจัดประเภทตามตามแนวคิดเชิงระบบ

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Kaufman, Rojas และ Mayer (2550, น.49) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบได้เป็น 4 ประเภท คือ

- 5.1 ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input needs)
- 5.2 ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (process needs)
- 5.3 ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs)
- 5.4 ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (solution needs)

ตามแนวความคิดนี้ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น ความต้องการจำเป็นเทียม (quasi needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (needs) ประกอบด้วย

- 1.1 ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต
- 1.2 ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการวัดผลิตภัณฑ์
- 1.3 ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (product gap) ผลิตภัณฑ์ (output gap) และผลลัพธ์ (outcome gap) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นเทียม (quasi-needs) ความต้องการจำเป็นจำแนกเป็นความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ และปัจจัย โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (process gap) และด้านปัจจัย (input gap)

6. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Rossi และ Freeman (2550, น.50) ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามลักษณะข้อมูลได้เป็น 2 ประเภท คือ ความจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs) และความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Needs) ความต้องการเชิงคุณภาพสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนจำนวนน้อย สัมภาษณ์ค่าใช้จ่ายไม่มากเท่าความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลในวงกว้างกว่า แต่มีข้อดีที่สามารถสรุปอ้างอิงผลการประเมินไปยังประชากรได้ดีกว่าการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากคนกลุ่มเล็ก

7. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Gillmore และ Campbell (2550, น.50) ความต้องการจำเป็นประเภทนี้ จำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความต้องการจำเป็นจริง (Actual หรือ True Needs) กับ 2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs) การประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่ใช้การประเมินตามการรับรู้โดยอิงประสบการณ์ การสังเกต หรือความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นแบบนี้เรียกว่า ความต้องการจำเป็นตามที่รายงาน (Reported Needs) ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้อาจไม่เป็นที่ยอมรับมากนักสำหรับนักวิจัยบางกลุ่มโดยเฉพาะถ้าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับตัวแปรเชิงปัญญา เช่น ความต้องการจำเป็นด้านความรู้ความสามารถไม่ควรวัดตามความรับรู้แต่ควรวัดผ่านการทดสอบ ซึ่งจะเหมาะสมกว่า

8. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Witkin (2550, น.50) จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน 2) ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานหรือความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และ 3) ความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน

9. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น.52) จำแนกความต้องการจำเป็นได้ 4 ประเภท ประกอบด้วย

9.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General Role - Related Needs หรือ Role-Specific Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นได้กับแต่ละหน้าที่

9.2 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร (Organization Related - Needs) เป็นความจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

9.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งถือว่าที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพราะมีผลทำให้การทำงานในหน่วยงานมีความก้าวหน้าคล่องตัวขึ้น

9.4 ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนบุคคลซึ่งบางครั้งคนทั่วไปอาจคิดว่าไม่เกี่ยวกับสถาบันหรือองค์กร แต่ความเป็นจริงแล้วปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ทำงานได้

10. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

10.1 การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification)

10.2 การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)

10.3 การกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (Needs Solution)

ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามขอบเขตของการวิจัยได้ 3 กลุ่ม ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าต้องการ หรือได้รับข้อมูลประเภทใด ส่วนใหญ่ดำเนินการกำหนดความต้องการจำเป็นแบบแรกคือการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) ไม่ได้ดำเนินการถึงขั้นการกำหนดสาเหตุของความต้องการจำเป็นและกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

กระบวนการของการประเมินความต้องการจำเป็น

สวีสล ว่องวานิช อ้างถึง Kaufman (2550, น. 63) ขั้นตอนการทำงานของแนวคิดเชิงระบบ โดย Kaufman ถือว่าการดำเนินงานในขั้นตอนทั้ง 6 ขั้น ต่างเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นทั้งสิ้น แต่ให้ผลของกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายต่างกัน การประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละประเภท ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Alpha เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นในรูปของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการกำหนดสภาพที่ควรจะเป็นในระดับเมกะหรือระดับสังคม (mega level) หรือความต้องการจำเป็นภายนอก (external needs assessment) เน้นผลที่เกิดขึ้นในระดับสังคม จากนั้นออกแบบโปรแกรมหรือวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายระดับสังคม ความต้องการจำเป็นประเภทนี้เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในสังคม (ความแตกต่างของผลลัพธ์) ในขั้นตอนนี้จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต้องการบรรลุผล ซึ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับสังคมในวงกว้าง ถือเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Beta เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นเพื่อระบุทางเลือกและเงื่อนไขต่าง ๆ สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ งานในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับที่ควรจะเป็นในระดับองค์กร (macro &

micro level) โดยเป็นช่องว่างของปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลิตผล ผลการดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นระดับองค์กรมีอะไรบ้าง และมีทางเลือกอะไรบ้างที่สามารถไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Gamma เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็น เพื่อระบุทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ มีการพิจารณาถึงความคุ้มค่าของการลงทุนเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด งานในขั้นตอนนี้ เป็นการระบุความแตกต่างของวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับที่ควรปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

4. การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Delta เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็น เพื่อนำวิธีการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้ต้องมีการตรวจสอบช่องว่างระหว่างแผนการปฏิบัติงานกับงานที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง

5. การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Epsilon เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็น เพื่อระบุประสิทธิผลของการปฏิบัติงานว่าบรรลุตามเป้าหมายในระดับใด ถือเป็นการประเมินผลแบบสรุปรวม (summative evaluation)

หลักการวิจัยของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 80) หลักการวิจัยของการประเมินความต้องการจำเป็น อยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักความแตกต่าง (discrepancy) หมายถึง ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยอาจออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

2. หลักความสำคัญ (importance) หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนอง และความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) ผลการวิจัยจากกิจกรรมการกำหนดความต้องการจำเป็น จะได้ความต้องการจำเป็นมากมาย จึงต้องจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด ผลจากการวิเคราะห์สาเหตุจะได้สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นมากกว่าหนึ่งสาเหตุ ก็ต้องจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุว่าสาเหตุใดเป็นสาเหตุหลัก การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาก็จะพบว่าวิธีการแก้ปัญหาหลายทางเลือก ผู้วิจัยต้องเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 81) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยทั่วไป ควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ (1) และข้อ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ (3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

วัตถุประสงค์ของการประเมินวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น.456) กล่าวว่า การประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็น คุณภาพของผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็น อภิमानเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายการทำงาน การกำหนดนโยบายและการวางแผนงาน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ จะชี้ให้เห็นสิ่งที่หน่วยงานต้องการบรรลุผลและเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการชี้ทางเลือกหรือแนวทางที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นข้อมูลที่น่าสนใจต้องไม่มีข้อผิดพลาดอันอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1. หลักการของการจัดลำดับความสำคัญ

สุวิมล ว่องวาณิช อ้างถึง Witkin และ Altschuld (2562, น.264) การจัดลำดับความสำคัญจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงและความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

- 1.1 ขนาดของความแตกต่างของสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
- 1.2 องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
- 1.3 ระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 1.4 การประเมินความเสี่ยง
- 1.5 ผลกระทบที่อาจจะเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
- 1.6 ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการแก้ปัญหา

1.7 องค์ประกอบทางการเมือง หรือองค์ประกอบอื่นที่จะส่งผลต่อการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น คุณค่าของชุมชน ท้องถิ่น และของชาติ รวมทั้งการคาดหวังของสาธารณะ (Witkin & Altschuld, 1995)

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น.275) กล่าวว่า เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model)

3. กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น.275) วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี ประกอบด้วย

3.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

I หมายถึง ค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" หรือเรียกว่าสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าที่ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" หรือเรียกว่าสภาพที่เป็นจริง

3.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ ดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

I หมายถึง ค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" หรือเรียกว่าสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าที่ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผลเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" หรือเรียกว่าสภาพที่เป็นจริง

3.3 วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ $(I - D)$ ด้วยค่า D

เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{(modified)} = \frac{I - D}{D}$$

I หมายถึง ค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" หรือเรียกว่าสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าที่ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" หรือเรียกว่าสภาพที่เป็นจริง

3.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนด หรือเป็นเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut-off Score)

1 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ แต่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพเกินเกณฑ์ที่กำหนด

2 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับดี

3 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง แต่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานยังอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก แต่ยังไม่น่าวิตกมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้这不สูงมาก

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนั้นผู้วิจัยเลือ่วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขามเฒ่า อำเภอลำดวน อำเภอคลองขลุง อำเภอคลองลาน อำเภอรายทอง วัฒนา อำเภอปางศิลาทอง และอำเภอบึงสามัคคี จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 3 ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
1	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	1
2	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3
3	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	12
4	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	29
5	พนักงานราชการ (นักจิตวิทยา)	1
6	ลูกจ้างชั่วคราว (สพป.กพ.2)	9
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา		
7	ครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง	1,488
รวมทั้งสิ้น		1,543

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 2

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
 - 1.1.1 จุดแข็ง (Strengths : S)

1.1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ค่านิยมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน

1.1.1.2 มีเทคโนโลยีในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารนโยบายได้อย่างรวดเร็ว

1.1.1.3 ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.1.1.4 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

1.1.1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ

1.1.1.6 การติดตามและนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.1.1.7 สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.1.1.8 วัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร

1.1.2 จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี และมีจำนวนมาก ครูสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก และมีภาระงานมาก

1.1.2.2 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีไม่เพียงพอ

1.1.2.3 การลดอัตราการจัดสรรบุคลากรยังไม่บรรลุเป้าหมาย

1.1.2.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชาติ

1.1.2.5 งานวิจัยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีจำนวนน้อย

1.1.2.6 มีการส่งงาน/การติดตามซ้ำซ้อนจากหน่วยงานอื่น

2. วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

3. พันธกิจ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.2 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

3.3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.4 พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพผลเหมาะสมกับบริบท

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

5. กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

5.1 เป้าประสงค์

5.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

5.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5.1.4 สถานศึกษาในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

6. แนวทางการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะ งบกลางและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

6.1 จัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และสายสนับสนุน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายปี (ครูอัตราจ้าง, นักการภารโรง, ช่างการโรงเรียน, พี่เลี้ยงเด็กพิการ) และอื่นๆ

6.2 เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

6.3 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน

6.4 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

วิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจูงใจ และ 3) ปัจจัยสุขวิทยา

วิลารัตน์ แสนชัย (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ผลประโยชน์ตอบแทน 4) การได้รับการยอมรับ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ความก้าวหน้า

อุษา เพื่องประยูร (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) การนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา 3) เงินเดือนและสวัสดิการ 4) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5) สภาพแวดล้อม 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความสำเร็จในงาน 8) การยอมรับนับถือ 9) ลักษณะงานที่ทำ และ 10) ความรับผิดชอบ

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากร

ภัทราพร ชนะการณ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์ในการทำงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) สภาพแวดล้อมการทำงาน 10) ความมั่นคง และ 11) การปกครองบังคับบัญชา

มาลี มีแสงพันธ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติค จำกัด ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3) ด้านความมั่นคงในงาน

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ด้านนโยบายการบริหาร และ 7) ด้านความก้าวหน้าในงาน

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 8) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10) ด้านรายได้ และ 11) ด้านสถานภาพในงาน

วัชร แยมชู (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคง 2) ความก้าวหน้า 3) ค่าตอบแทนสวัสดิการ 4) สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โอภาส จูเลิศตระกูล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอรัลชานวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหาร 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

วิจัยต่างประเทศ

Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสำเร็จที่ได้รับ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน

Dinh Van Thang และ Nguyen Quoc Nghi (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง The effect of work motivation on employee performance at OTUKSA Japan company การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลงานของพนักงานของ Otuksa Japan ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลงานของพนักงาน ประกอบด้วย

1) สภาพการทำงาน 2) ลักษณะงาน 3) รายได้และผลประโยชน์ 4) การพัฒนาอาชีพ 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) สไตล์ความเป็นผู้นำ 7) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

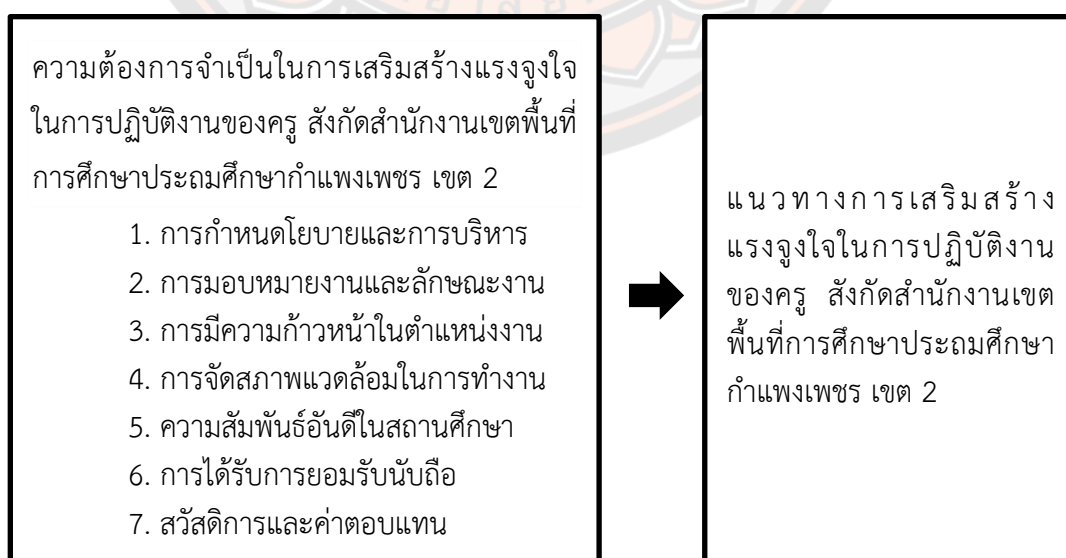
Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi (2019) ได้ทำวิจัยเรื่อง Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมี 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจการกระตุ้นภายนอก และ 2) แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการสิ่งกระตุ้นภายนอก

Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง Motivation in Relation to Teachers' Performance ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความต้องการการดำรงอยู่ 2) ความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ความต้องการการเติบโต

Yeti Kuswati (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Effect of Motivation Employee Performance วัดผลกระทบของการศึกษานี้ คือ เพื่อพิสูจน์เชิงประจักษ์ว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเชิงพรรณนาและเชิงตรวจสอบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการสื่อสาร 3) หลักการรับรู้ 4) หลักการมอบหมายอำนาจ และ 5) หลักการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยนำมาปรับใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 1,488 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงในเอกสารประกอบการสอน, สกิปพร เขาวนชัย, 2561) ได้มาจากการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

อำเภอ	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คลองลาน	340	82
ขาณุวรลักษบุรี	434	89
คลองขลุง	322	66
ทรายทองวัฒนา	109	22
ปางศิลาทอง	165	34
บึงสามัคคี	118	13
รวมทั้งสิ้น	1,488	306

ที่มา ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ รวมทั้งหมด 32 ข้อ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและการบริหาร	จำนวน	4	ข้อ
2. การมอบหมายงานและลักษณะงาน	จำนวน	5	ข้อ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	จำนวน	5	ข้อ
4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ
5. ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	จำนวน	4	ข้อ
6. การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน	5	ข้อ
7. สวัสดิการและค่าตอบแทน	จำนวน	4	ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาดำรงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดนโยบายและการบริหาร

2.2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.4 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

2.6 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.7 สวัสดิการและค่าตอบแทน

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะซึ่งเป็นฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม คือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 ดร.พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ผศ.ดร.สธิพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 นายประสิทธิ์ จิตเสียม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนราษฎร์ศึกษา

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ประกอบด้วย

ถ้า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (try - out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha – Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม Google Form ส่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผ่านช่องทางออนไลน์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามได้กลับมาจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำผลจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) (สุวิม ว่องวานิช, 2562, น. 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีสูตรในการคิดคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of success)

จัดลำดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

จากมากไปหาน้อย สูงสุดไปต่ำสุด จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาเป็นกรอบในการศึกษา แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
3. ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure or Guided Interviews) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สูงสุด สามอันดับแรก ประกอบด้วย การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ร่างข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และพิจารณาข้อเสนอแนะ

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ คือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม พบว่า มีค่า IOC รายข้อเท่ากับ 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล กำหนดนัดหมาย วันเวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

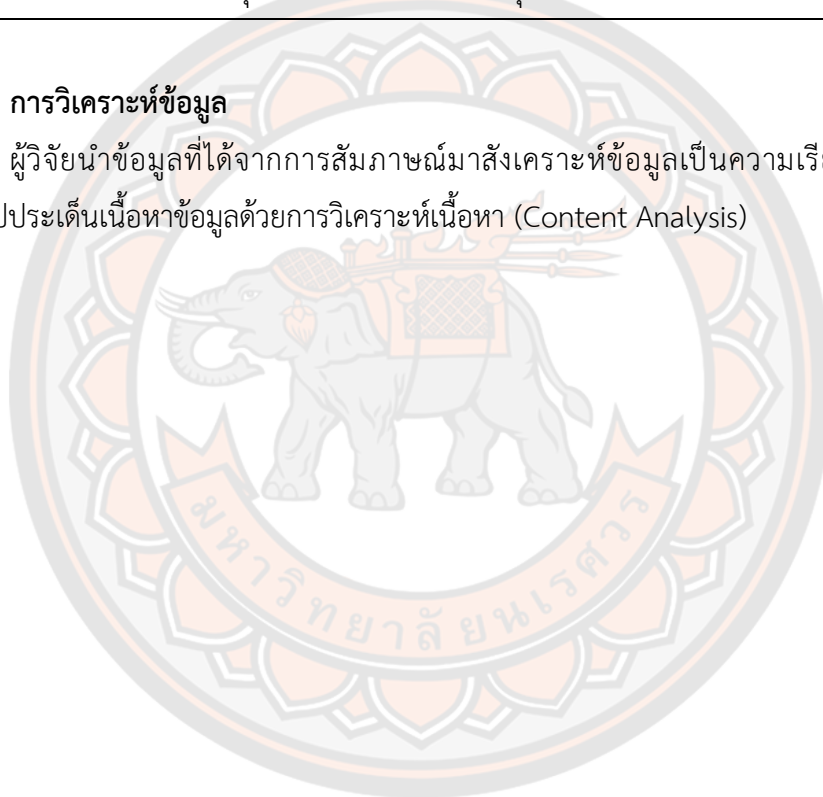
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1	นายเกษมภูมิ อธิป ชุตินธรรากร	13 กุมภาพันธ์ 2567	16.00 – 17.00 น.
2	นายสุภักดิ์ พวงขจร	14 กุมภาพันธ์ 2567	16.00 – 17.00 น.
3	นายสันต์ แสงเหลา	21 กุมภาพันธ์ 2567	16.00 – 17.00 น.
4	นางสาวศิริภรณ์ ศิริพันธ์	22 กุมภาพันธ์ 2567	16.00 – 17.00 น.
5	นายปวิณวัชร ชุนเทียนชมชาติ	23 กุมภาพันธ์ 2567	16.00 – 17.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 306 คน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 2 ผลของการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ	254	83.00
พนักงานราชการ	33	10.80
ครูอัตราจ้าง	19	6.20
รวม	306	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	91	29.70
5 -10 ปี	151	49.30
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	64	20.90
รวม	306	100

จากตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงาน 5 -10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	การกำหนดนโยบายและการบริหาร	3.94	0.66	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	0.1447	4
2	การมอบหมายงานและลักษณะงาน	3.57	0.59	มาก	4.35	0.59	มาก	0.2185	1
3	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.91	0.67	มาก	4.47	0.55	มาก	0.1432	5
4	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.67	มาก	4.41	0.57	มาก	0.1455	3
5	ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	3.86	0.74	มาก	4.44	0.56	มาก	0.1503	2
6	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.71	มาก	4.45	0.53	มาก	0.1410	6
7	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.89	0.70	มาก	4.40	0.68	มาก	0.1311	7

จากตาราง 7 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.66) อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.59)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.59)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน ($PNI_{modified} = 0.2185$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์อันดี ในสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.1503$) และด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน ($PNI_{modified} = 0.1311$)

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหาร

ที่	การกำหนดนโยบายและ การบริหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบาย ทางการศึกษาที่ชัดเจน	3.87	0.73	มาก	4.48	0.66	มาก	0.158	1
	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วม								
2	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐาน สถานศึกษาร่วมกัน	3.99	0.75	มาก	4.52	0.64	มากที่สุด	0.133	4
	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่ง หน้าที่และขอบเขต								
3	ความรับผิดชอบของครู ทุกท่านไว้ชัดเจน	3.95	0.74	มาก	4.49	0.64	มาก	0.137	3
	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือ กำกับ								
4	ดูแล และติดตาม การปฏิบัติงานของครู	3.94	0.77	มาก	4.54	0.64	มากที่สุด	0.152	2

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานสถานศึกษาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.77)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบาย และการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตาม การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานสถานศึกษาร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66)

การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนี ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย ทางการศึกษาที่ชัดเจน (PNI_{modified} = 0.158) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู (PNI_{modified} = 0.152) และข้อที่มีดัชนีลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานสถานศึกษาร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.133)

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน

ที่	การมอบหมายงานและ ลักษณะงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน ที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ	3.47	0.85	มาก	4.38	0.66	มาก	0.262	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานที่ ตรงกับความสามารถ และความสนใจของครู	3.71	0.81	มาก	4.34	0.68	มาก	0.170	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน	3.63	0.80	มาก	4.32	0.69	มาก	0.190	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน ในปริมาณที่เหมาะสม	3.58	0.81	มาก	4.31	0.69	มาก	0.204	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูสามารถ ตัดสินใจเลือกวิธีการ แก้ไขปัญหาในระหว่าง การปฏิบัติงานได้ ด้วยตนเอง	3.47	0.76	มาก	4.39	0.69	มาก	0.265	1

จากตาราง 9 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และความสนใจ ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน

ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85, 0.86)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.265) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ (PNI_{modified} = 0.262) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับ ความถนัด และความสนใจของครู (PNI_{modified} = 0.170)

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ที่	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
10	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	สนับสนุนให้ครูพัฒนา								
	ศักยภาพของตนเอง	3.95	0.79	มาก	4.50	0.62	มาก	0.1392	4
	โดยการเข้าร่วม								
11	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	สนับสนุนส่งเสริมให้ครู								
	พัฒนาศักยภาพของ	3.86	0.81	มาก	4.42	0.69	มาก	0.1451	2
	ตนเอง โดยการศึกษา								
12	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	เปิดโอกาสให้ครูได้เข้า	3.92	0.84	มาก	4.48	0.65	มาก	0.1429	3
	รับการศึกษาคือ								
	รับการศึกษาต่อ								
13	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	สนับสนุนให้ครูทำวิจัย	3.97	0.83	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	0.1385	5
	ในชั้นเรียน								
14	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	พิจารณาเลื่อนขั้น	3.83	0.86	มาก	4.42	0.72	มาก	0.1540	1
	เงินเดือน								
	อย่างเป็นธรรม								

จากตาราง 10 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนา

ศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.86)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน และผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม (PNI_{modified} = 0.1540) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน (PNI_{modified} = 0.1451) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน (PNI_{modified} = 0.1385)

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	การจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัด สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานและ มีจำนวนเพียงพอ เช่น แสงสว่าง เสียง เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งห้องทำงาน และ โต๊ะทำงานมีจำนวนเพียงพอ	3.94	0.73	มาก	4.44	0.64	มาก	0.127	5
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดหา เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการจัดการเรียนรู้	3.88	0.73	มาก	4.46	0.66	มาก	0.149	3
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดแบ่ง พื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย	3.78	0.79	มาก	4.36	0.72	มาก	0.153	2
18	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเวลาที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติกิจกรรม โครงการต่าง ๆ	3.91	0.73	มาก	4.44	0.62	มาก	0.136	4
19	สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการ เปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา	3.74	0.90	มาก	4.36	0.78	มาก	0.166	1

จากตาราง 11 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ในการปฏิบัติงานและมีจำนวนเพียงพอ เช่น แสงสว่าง เสียง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิดและมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.90)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีจำนวนเพียงพอ เช่น แสงสว่าง เสียง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งห้องทำงาน และโต๊ะทำงานมีจำนวนเพียงพอ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย และสถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72, 0.78)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา (PNI_{modified} = 0.166) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย (PNI_{modified} = 0.153) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีจำนวนเพียงพอ เช่น แสงสว่าง เสียง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ (PNI_{modified} = 0.127)

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

ที่	ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3.89	0.80	มาก	4.46	0.61	มาก	0.147	3
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก	3.80	0.87	มาก	4.42	0.67	มาก	0.163	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง	3.90	0.82	มาก	4.50	0.61	มากที่สุด	0.154	2
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.85	0.80	มาก	4.37	0.67	มาก	0.135	4

จากตาราง 12 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.87)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก (PNI_{modified} = 0.163) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.154) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว (PNI_{modified} = 0.135)

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ที่	การได้รับการยอมรับ นับถือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
24	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู วางแผนกิจกรรม	3.88	0.78	มาก	4.44	0.62	มาก	0.144	2
	โครงการต่าง ๆ ได้ ด้วยตนเอง								
25	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.92	0.77	มาก	4.46	0.60	มาก	0.138	4
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ยินดีรับฟังความ คิดเห็นของครู	3.86	0.83	มาก	4.46	0.68	มาก	0.155	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความยินดีเมื่อครู ปฏิบัติกิจกรรม	3.94	0.81	มาก	4.47	0.61	มาก	0.135	5
	โครงการ หรืองาน ใด ๆ สำเร็จไปได้ ด้วยดี								
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการยก ย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อ	3.88	0.77	มาก	4.42	0.63	มาก	0.139	3
	สิ่งพิมพ์ วารสาร หรือ สื่อออนไลน์ของ โรงเรียน								

จากตาราง 13 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.83)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ และผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60, 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63)

การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู (PNI_{modified} = 0.155) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.144) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี (PNI_{modified} = 0.135)

ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สวัสดิการและค่าตอบแทน

ที่	สวัสดิการ และค่าตอบแทน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
29	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดการเบิก								
	จ่ายเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ เป็นไปตาม กระบวนการขั้นตอน	3.94	0.75	มาก	4.47	0.71	มาก	0.135	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดการเบิก								
	จ่ายเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วย ความสะดวกรวดเร็ว	3.90	0.78	มาก	4.41	0.73	มาก	0.131	2
31	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดการเบิก								
	จ่ายเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้ตรงตาม เวลาที่กำหนด	3.92	0.76	มาก	4.41	0.72	มาก	0.125	4
32	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดตั้งกองทุน								
	สวัสดิการเพื่อ ช่วยเหลือครู	3.83	0.84	มาก	4.32	0.84	มาก	0.128	3

จากตาราง 14 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตรงตามเวลาที่กำหนด

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความความสะดวกรวดเร็ว และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตรงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73, 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.84)

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน (PNI_{modified} = 0.135) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความความสะดวกรวดเร็ว (PNI_{modified} = 0.131) และข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตรงตามเวลาที่กำหนด (PNI_{modified} = 0.125)

ตาราง 15 แสดงด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สูงสุดสามด้านแรก

ด้านที่	การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุรายด้าน	อันดับ
2	การมอบหมายงานและลักษณะงาน	1
5	ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	2
3	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3

ตาราง 16 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การกำหนดนโยบายและการบริหาร สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุรายข้อ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตาม การปฏิบัติงานของครู	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ ของครูทุกท่านไว้ชัดเจน	3

ตาราง 17 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุรายข้อ	อันดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการ แก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	2
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม	3

ตาราง 18 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้อ	อันดับ
14	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน	2
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อ	3

ตาราง 19 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้อ	อันดับ
19	สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด – ปิด ประตูเป็นเวลา	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงาน เป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย	2
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้	3

ตาราง 20 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดับในสถานศึกษา สูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้อ	อันดับ
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง	2
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3

ตาราง 21 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การได้รับการยอมรับนับถือ สูงสุดสามอันดับแรก

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้อ	อันดับ
26	ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	2
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของโรงเรียน	3

ตาราง 22 แสดงข้อที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สวัสดิการและค่าตอบแทน สูงสุดสามอันดับแรก

ข้อที่	ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้อ	อันดับ
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว	2
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู	3

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายทางการศึกษา และแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู

2. การมอบหมายงานและลักษณะงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณที่เหมาะสม อีกทั้งเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการศึกษาต่อ

4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย มีมาตรการเปิด - ปิด ประตูสถานศึกษาเป็นเวลา มีการสนับสนุนให้ติดตั้งกล่องวงจรปิด และมีรั้วรอบขอบชิดเพื่อความปลอดภัย อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

5. ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง และสนับสนุนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก

6. การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของครู อีกทั้งควรการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของสถานศึกษา

7. สวัสดิการและค่าตอบแทน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน สะดวกรวดเร็ว อีกทั้งควรจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู

ตอนที่ 2 ผลของการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

การมอบหมายงานและลักษณะงาน

ผลของการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

...มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 13 กุมภาพันธ์ 2567)

...มอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกและความสามารถของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกลุ่มพี่ๆ เป็นผู้นำช่วยน้องในแต่ละงาน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2567)

...มอบหมายให้ตรงกับวิชาเอกและความถนัด คอยกำกับติดตาม รู้จักชื่นชม ให้กำลังใจ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2567)

...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทราบความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูเป็นรายบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2567)

...มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้อิสระในการคิดและออกแบบงานที่ได้รับมอบหมาย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 23 กุมภาพันธ์ 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัดของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งให้อิสระในการออกแบบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

ผลของการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

...จัดกิจกรรมที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกคน เช่น งานเทศกาล วันสำคัญ ให้แต่ละฝ่ายงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ติดต่อประสานงาน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 13 กุมภาพันธ์ 2567)

...เมื่อมีการจัดประชุมเมื่อไร ควรให้มีการแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือแสดงความยินดีเมื่อถึงงานวันเกิดของคณะครูแบบเรียบง่าย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2567)

...ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อกระชับความสัมพันธ์ครู มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาาร่วมกัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2567)

...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการพบปะพูดคุย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีการรับประทานอาหารร่วมกัน อาจจะมีการจัดเลี้ยงในโอกาสที่เหมาะสม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2567)

...สนับสนุนให้ครูร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ดูแล และให้ความสนิทสนมตามสมควร...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 23 กุมภาพันธ์ 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือ และแก้ปัญหาาร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยง งานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมตามสมควร

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลของการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

...ส่งเสริมให้โรงเรียนมีห้องเรียนคุณภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 13 กุมภาพันธ์ 2567)

...จัดสภาพแวดล้อมให้ตรงกับการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับวิชาและผู้เรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2567)

...จัดสภาพแวดล้อมให้น่าดู น่าชม มีแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2567)

...ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เช่น การมี รั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2567)

...จัดบรรยากาศให้มีความปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน ดูแลและอำนวยความสะดวกในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงาน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 23 กุมภาพันธ์ 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียนมีสื่อการเรียนรู้เร้าความสนใจผู้เรียน ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การมอบหมายงานและลักษณะงาน

ดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อสูงสุด สามอันดับแรก	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ในปริมาณที่เหมาะสม	ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งให้อิสระในการออกแบบงานที่ได้รับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	มอบหมายอย่างเต็มที่
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลง ในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมาย ของงาน ซึ่งทำให้ ทราบ ขอบ เขต ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับคณะครู
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มี ความรู้ความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือครูที่ มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากตาราง 23 สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัด ของคณะครู ให้อิสระในการออกแบบงาน หรือตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่าง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อีกทั้งการมอบหมายงานควรมีปริมาณงานที่เหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยงงานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา ให้ความสนทนตามสมควร

จากตาราง 24 สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูควรให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ไม่มีการแบ่งพรรคพวก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยงงานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน
หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของคณะครู เพื่อแสดง
ความเสมอภาคและให้ความเป็นกันเองตามสมควร



ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อสูงสุดสามอันดับแรก กับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อสูงสุด สามอันดับแรก	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน มีสื่อการเรียนรู้เร้าความสนใจผู้เรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย	ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้
3. สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา	ภายในโรงเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น

จากตาราง 25 สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน มีสื่อการเรียนรู้เร้าความสนใจผู้เรียน ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัด

การเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.59)

1.2 ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.59)

1.3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

การมอบหมายงานและลักษณะงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณที่เหมาะสม อีกทั้งเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง

ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง และสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย มีมาตรการเปิด - ปิด ประตูสถานศึกษาเป็นเวลา มีการสนับสนุนให้สถานศึกษาติดตั้งกล้องวงจรปิด และมีรั้วรอบขอบชิดเพื่อความปลอดภัย อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

การกำหนดนโยบายและการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายทางการศึกษา และแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู

การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการศึกษาคู่ต่อ

การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของครู อีกทั้งควรการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของสถานศึกษา

สวัสดิการและค่าตอบแทน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน และมีความสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งควรจัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือครู

2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

2.1 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน มีดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งเป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถและความถนัด ของคณะครู ให้อิสระในการออกแบบงาน หรือตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา

ในระหว่างการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อีกทั้งการมอบหมายงานควรมีปริมาณงานที่เหมาะสม

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นที่เล็งช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา มีดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูควรให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ไม่มีการแบ่งพรรคพวก

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาาร่วมกัน

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยงงานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด

2.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของคณะครู เพื่อแสดงความเสมอภาค และให้ความเป็นกันเองตามสมควร

2.3 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียนมีสื่อการเรียนรู้เร้าความสนใจผู้เรียน ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบายและการบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน เนื่องมาจากการกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน จะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในระหว่างการปฏิบัติงาน เพราะเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายเดียวกัน สอดคล้องกับ วันชัย รินทะ (2559, น. 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 32 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน มีการประชุมปรึกษาหารือและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในกฎระเบียบของโรงเรียนจนสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

1.2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เนื่องมาจากการเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานได้เองจะทำให้ครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีแรงกระตุ้นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ สอดคล้องกับ มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ (และลักษณะงาน) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตรงกับความถนัดและความสนใจ ทำให้ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีอิสระในการตัดสินใจ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทำ

1.3 การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การวิเคราะห์ข้อมูลค่านวนค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและจูงใจให้ครูยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลสำเร็จการปฏิบัติของพนักงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น การส่งเสริมให้เข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ความชัดเจนของโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และรูปแบบการประเมินผลสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.4 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลค่านวนค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในประเด็นสถานศึกษาต้องมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา เนื่องมาจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและให้ความรู้สึกปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและวางใจที่จะปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ วัชรระ แยมชู (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.5 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลค่านวนค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก เนื่องมาจาก การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจของครูส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัชรระ แยมชู (2563, น.25, 35, 72) กล่าวว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ในการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข โดยได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

1.6 การได้รับการยอมรับนับถือ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู เนื่องจากการที่ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู แสดงถึงความไว้วางใจที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ สอดคล้องกับรวิวรรณ กองสอน (2565, น.5, 141) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย การไว้วางใจ การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลจาก หน่วยงานอื่นรวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่สำคัญให้อยู่เสมอ ตลอดจนส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวิวรรณ กองสอน ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.7 สวัสดิการและค่าตอบแทน การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในประเด็น คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของการบริหารส่งผลให้ครูมีความไว้วางใจและมีแรงกระตุ้น

ให้ตนปฏิบัติงานโดยเป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนและประสบความสำเร็จได้เช่นกัน สอดคล้องกับ มาลี มีแสงพันธ์ (2562, น.5-6) กล่าวว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ประกอบด้วยเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลามีความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน บริษัทมีความยุติธรรมในการปรับเงินเดือน อีกทั้งมีการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอน และมีความสะดวกรวดเร็ว

2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การมอบหมายงานและลักษณะงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัด ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งให้อิสระ ในการออกแบบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เนื่องมาจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความถนัดส่งผลให้ครูไม่เกิดความเบื่อหน่าย และจดจ่ออยู่กับการปฏิบัติงานที่ตนเองสนใจ จนประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับภัทรภรณ์ ชนะการณ (2561, น. 7,73) กล่าวว่า ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำท้าทายใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดผลสัมฤทธิ์และความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางลำภ้อ อำเภอบางลำภ้อ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นสามอันดับแรก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ซึ่งด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องมางานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม การปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาาร่วมกัน เนื่องมาจากการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีกำลังและแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงาน พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วัชร แยมชู (2563, น. 25, 35, 72) กล่าวว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ

เพื่อนร่วมงานในการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข โดยได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ มีความสุขในการปฏิบัติงานเพราะเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนมช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรส่งเสริมให้จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานที่ให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยนั้นมีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจ ครูวางใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น อย่างเต็มกำลังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครู เพราะครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานโดยมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและสามารถทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ อีกทั้งกล่าวถึง ปัจจัยการจัดหาและ การใช้ทรัพยากร หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการสรรหาทรัพยากร เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ และมีการรักษาดูแล อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้มีความเพียงพอต่อการใช้งานภายในโรงเรียนได้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากร ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมอบหมายงานและลักษณะงานมีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรประชุมชี้แจงร่วมกันเพื่อจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงานซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งโดยเป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของคู่มือในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือท้าทายความสามารถของครูเพื่อพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษามีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าสูงสุดเป็นอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูเป็นหัวหน้างานในกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เกิดการติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มงาน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงข่าวสารที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง ควรให้คำปรึกษา ชี้แนะ เปิดโอกาสให้แบ่งปันประสบการณ์ สร้างความคุ้นเคยหรือเป็นกันเองกับครูตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัย พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าสูงสุดเป็นอันดับสาม ดังนั้นควรกำหนดนโยบายตรวจห้องแต่ละฝ่ายงานเพื่อติดตามดูแลให้สภาพห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี จัดแบ่งพื้นที่ห้องแต่ละฝ่ายงานให้เป็นสัดส่วน อีกทั้งคำนึงถึงความพร้อมในการใช้งานของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนคำนึงถึงความปลอดภัยของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ควรเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริม

แรงจูงใจทั้งสามด้าน เช่น โครงการจัดทำข้อตกลงในงานระหว่างผู้บริหารและครู โครงการสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู และโครงการประกวดห้องเรียนคุณภาพหรือโรงเรียนสภาพแวดล้อมยอดเยี่ยม อีกทั้งเขตพื้นที่ควรส่งเสริมและมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ออกนิเทศติดตามสถานศึกษา หลังการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสังกัดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าการมอบหมายงานและลักษณะงานมีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าสูงสุดเป็นอันดับแรก ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060033>.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชอลดา ตียะบุตร. (2556). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ชูชัย สมธิไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991) จำกัด.
- เชาว์ อินโย. (2553). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนวรรธต์ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่
มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พิมพ์ชนก สีหา และสุภาวดี บาลี. (2564). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการ
และความคาดหวัง. <https://dusitpoll.dusit.ac.th>.
- พิสนุ พองศรี. (2554). การประเมินทางการศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรพรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค
ตะวันออก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มาลี มีแสงพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
บางกอกแกล๊ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ราชบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). จิตวิทยาองค์กร *Organizational Psychology* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัชร แยมช. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลารัตน์ แสนชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์
(พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment
Research)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
<https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>.
- อริยา คูหา. (2564). *จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: นีโอพ้อย (1995) จำกัด.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). *การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โอภาส จุลเลิศตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอ
เรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher & Zamhir Basem. (2022). *The Effect of Supervision,
Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee
Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening*.
International Journal of Entrepreneurship and Business Development, 1(5),
92-104. [https://repo.stiebang_kinang.ac.id/4/1/1602-Article%20Text-4643-1-10-
20220208_2.pdf](https://repo.stiebang_kinang.ac.id/4/1/1602-Article%20Text-4643-1-10-20220208_2.pdf)
- Butler & McManus. (2564). *Psychology จิตวิทยา ความรู้ฉบับพกพา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). (แปลโดย
ณัฐสุดา เต็มพันธ์). กรุงเทพฯ: บุ๊คสเคป.

- Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi. (2022). *The effect of work motivation on employee performance (the case at OTUKSA Japan company)*. World Journal of Advanced Research and Reviews, 13(01), 404–412. <http://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>.
- Jiratchaya Chaichumkhun, (2021). ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรรูปปัญหา #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักดันให้เป็นผู้เสียสละ. <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>.
- Muhammad Rahmatullah, Muhammad Saleh & Metroyadi. (2019). *Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District. Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM)*. 2(2). 118-125. <http://jk6em.org/index.php/jkemorg/article/view/48/37>
- Sheena Mae T. Comighud & Melca Jamio Arevalo. (2021, October 30). *Motivation In Relation To Teachers' Performance*. [Paper Presentation]. UBT International Conference, Philippines. <http://knowledgecenter.ubtuni.net/conference/2021UBTIC/all-events/507>
- Yeti Kuswati. (2020) *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 2(3), 995 – 1002. doi: 10.33258/birci.v3i2.928



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**

1. ดร.พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรม
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผศ.ดร.สกริพร เชาวนชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรม
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายประสิทธิ์ จิตเสียม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนราษฎร์ศึกษา

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**

1. นายกฤษณ์ธิป ชูตินธรากร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2
2. นายสุภค พวงขจร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. นายวสันต์ แสงเหลา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. นางสาวศิริภรณ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
5. นายปวิณวัชร ขุนเทียนเขมชาติ ศึกษาานิเทศก์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาประถมศึกษา วิจัย และพัฒนาฯ โทร.2432.....

ที่...อว.0603.05.03/1036.....วันที่ 4 ตุลาคม 2566.....

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....

เรียน ดร.พิทยา แสงสว่าง

ด้วย นางสาวภกมล ชูตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารวิจัย และพัฒนาวา โทร.2432.....

ที่.....อว.0603.05.03/1032.....วันที่.....4 ตุลาคม 2566.....

เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สทิธร เขาวนชัย

ด้วย นางสาวนภกมล ชูตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)



ที่ อว 0603.05/4876

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

4 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประสิทธิ์ จิตเสงี่ยม

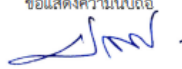
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวนภกมล ขุนดินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและ
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1. ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
โทรศัพท์ 089 708 8080 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์)
โทรสาร 055 962 402

2. นางสาวนภกมล ขุนดินธรากร
โทรศัพท์ 080 123 8737

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

ที่ อว 0603.05/ว1559



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายวันดี แสงเหลา

ด้วย นางสาวนภมล ชุตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการวิจัยเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ปิณฑิ โทณิก

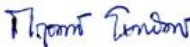
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตยาภาณุรักษ์ โทณิก)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1. ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
โทรศัพท์ 089 708 8080 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพงศ์ อัครวิทย์)
โทรสาร 055 962 402
2. นางสาวนภมล ชุตินธรากร
โทรศัพท์ 080 123 8737

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

ที่ อว 0603.05/ว1559		คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 65000
12 กุมภาพันธ์ 2567		
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย		
เรียน นายสุภัค พวงขจร		
ด้วย นางสาวนภมล ชุตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ		
ในการวิจัยเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป		
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้		
ขอแสดงความนับถือ		
		
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตยาภาณุจันต์ ไตพิทักษ์)		
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน		
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์		
1. ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โทรศัพท์ 089 708 8080 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์) โทรสาร 055 962 402 2. นางสาวนภมล ชุตินธรากร โทรศัพท์ 080 123 8737		

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)



ที่ อว 0603.05/ว1559

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวศิริภรณ์ ศิริพันธ์

ด้วย นางสาวณภมล ชูตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการวิจัยเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

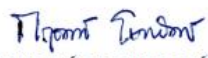
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ ไตพิทักษ์)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1. ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
โทรศัพท์ 089 708 8080 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครรักษ์)
โทรสาร 055 962 402
2. นางสาวณภมล ชูตินธรากร
โทรศัพท์ 080 123 8737

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

ที่ อว 0603.05/11559		คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
12 กุมภาพันธ์ 2567		
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรียน นายปรีณวัชร ขุนเทียนชมชาติ		
ด้วย นางสาวนภมล ชูตินธรากร รหัสประจำตัว 65070817 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพวงศ์ อัครวิทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในการวิจัยเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้		
ขอแสดงความนับถือ  (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎาภานุจน์ ไตพิทักษ์) รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์		
1. ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โทรศัพท์ 089 708 8080 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคพวงศ์ อัครวิทย์) โทรสาร 055 962 402 2. นางสาวนภมล ชูตินธรากร โทรศัพท์ 080 123 8737		

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของผู้วิจัยนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผศ.ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครวัชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกณฑ์การให้ระดับคะแนน มีความหมายในการตอบแต่ละช่อง ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูงที่ทำให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ โดยเลือกตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- ☐ ข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ ☐ พนักงานราชการ

☐ ครูอัตราจ้าง

2. ประสิทธิภาพการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 -10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ โดยเลือกตามระดับการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

**แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอในลักษณะภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

นางสาวนภกมล ชูตินธรากร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ สกุล
2. ตำแหน่ง
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน
5. สถานที่ให้การสัมภาษณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
6. วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง วิธีการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรการแนวทางในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสวัสดิการ และค่าตอบแทน ให้ครูมีแรงขับ แรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานประสบความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1. ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงานอย่างไร
2. ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร
3. ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษาอย่างไร

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
การกำหนดนโยบายและการบริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและวางแผนนโยบาย การบริหารงานที่ชัดเจน	-1	1	1	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐาน สถานศึกษาร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่และขอบเขตความ รับผิดชอบของครูทุกท่านไว้ชัดเจน	-1	1	1	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
การมอบหมายงานและลักษณะงาน						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ	1	1	-1	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความ ถนัด และความสนใจของครู	1	1	-1	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานในปริมาณที่ เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IO C	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การมอบหมายงานและลักษณะงาน (ต่อ)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา	1	1	-1	0.67	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาดูงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้า	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีจำนวนเพียงพอ เช่น แสงสว่าง เสียง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแบ่งพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อรองรับงานบริหาร 4 ฝ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)						
19	สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด และมีการเปิด - ปิด ประตูเป็นเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคพวก	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ ทั้งในเรื่องการทำงานหรือเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับนับถือ						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	-1	1	1	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังความคิดเห็นของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมโครงการ หรืองานใด ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชยครูผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
สวัสดิการและค่าตอบแทน						
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
สวัสดิการและค่าตอบแทน (ต่อ)						
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน	1	1	1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความความสะดวกรวดเร็ว	-1	1	1	0.67	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตรงตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การกำหนดนโยบายและการบริหาร						
1	ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงานอย่างไร	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษาอย่างไร	1	1	1	1	ใช้ได้

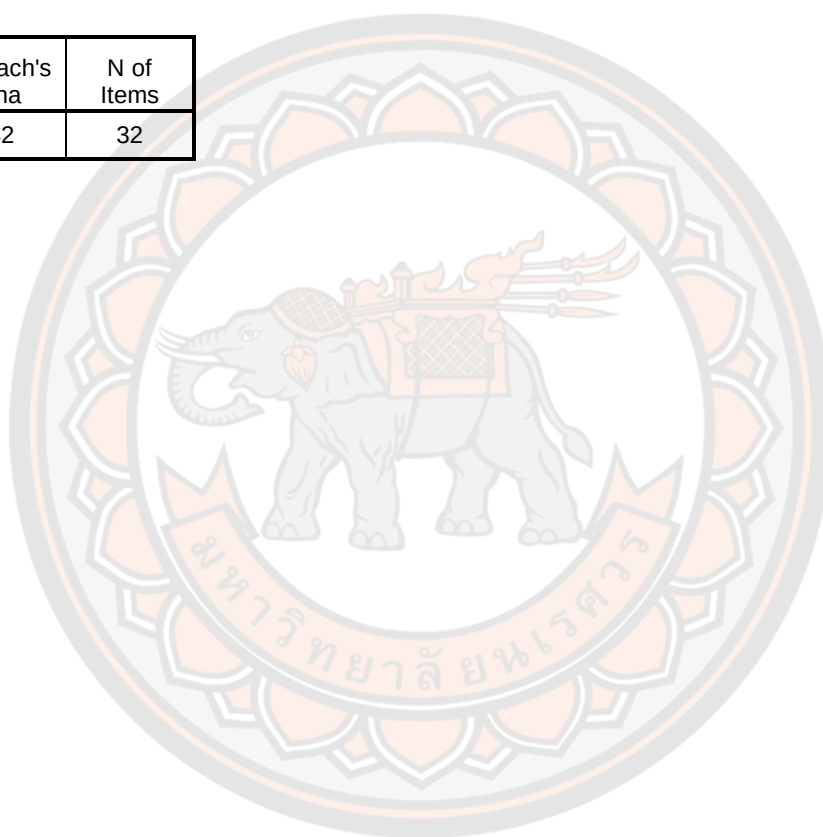
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32



ภาคผนวก ฉ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	254	83.0	83.0	83.0
	2	33	10.8	10.8	93.8
	3	19	6.2	6.2	100.0
	Total	306	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	91	29.7	29.7	29.7
	2	151	49.3	49.3	79.1
	3	64	20.9	20.9	100.0
	Total	306	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aa	306	1	5	3.94	.66
aaa	306	2	5	4.51	.57
bb	306	1	5	3.57	.59
bbb	306	2	5	4.35	.59
cc	306	2	5	3.91	.67
ccc	306	3	5	4.47	.55
dd	306	1	5	3.85	.67
ddd	306	2	5	4.41	.57
ee	306	1	5	3.86	.74
eee	306	2	5	4.44	.56
ff	306	1	5	3.90	.71
fff	306	2	5	4.45	.53
gg	306	1	5	3.89	.70
ggg	306	1	5	4.40	.68
ag1	306	1	5	3.84	.58
ag2	306	3	5	4.43	.49
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)

การกำหนดนโยบายและการบริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	306	1	5	3.87	.73
a11	306	2	5	4.48	.66
a2	306	1	5	3.99	.75
a22	306	2	5	4.52	.64
a3	306	1	5	3.95	.74
a33	306	2	5	4.49	.64
a4	306	1	5	3.94	.77
a44	306	2	5	4.54	.64
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)

การมอบหมายงานและลักษณะงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	306	1	5	3.47	.85
b11	306	2	5	4.38	.66
b2	306	1	5	3.71	.81
b22	306	2	5	4.34	.68
b3	306	1	5	3.63	.80
b33	306	2	5	4.32	.69
b4	306	1	5	3.58	.81
b44	306	2	5	4.31	.69
b5	306	1	5	3.47	.76
b55	306	1	5	4.39	.69
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)
การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1	306	1	5	3.95	.79
c11	306	3	5	4.50	.62
c2	306	1	5	3.86	.81
c22	306	1	5	4.42	.69
c3	306	1	5	3.92	.84
c33	306	1	5	4.48	.65
c4	306	1	5	3.97	.83
c44	306	3	5	4.52	.61
c5	306	1	5	3.83	.86
c55	306	2	5	4.42	.72
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d1	306	1	5	3.94	.73
d11	306	2	5	4.44	.64
d2	306	1	5	3.88	.73
d22	306	2	5	4.46	.66
d3	306	1	5	3.78	.79
d33	306	1	5	4.36	.72
d4	306	1	5	3.91	.73
d44	306	3	5	4.44	.62
d5	306	1	5	3.74	.90
d55	306	1	5	4.36	.78
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
e1	306	1	5	3.89	.80
e11	306	2	5	4.46	.61
e2	306	1	5	3.80	.87
e22	306	2	5	4.42	.67
e3	306	1	5	3.90	.82
e33	306	2	5	4.50	.61
e4	306	1	5	3.85	.80
e44	306	2	5	4.37	.67
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)
การได้รับการยอมรับนับถือ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
f1	306	1	5	3.88	.78
f11	306	2	5	4.44	.62
f2	306	1	5	3.92	.77
f22	306	2	5	4.46	.60
f3	306	1	5	3.86	.83
f33	306	1	5	4.46	.68
f4	306	1	5	3.94	.81
f44	306	2	5	4.47	.61
f5	306	1	5	3.88	.77
f55	306	2	5	4.42	.63
Valid N (listwise)	306				

ตอนที่ 2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (ต่อ)
สถิติการและค่าตอบแทน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
g1	306	1	5	3.94	.75
g11	306	1	5	4.47	.71
g2	306	1	5	3.90	.78
g22	306	1	5	4.41	.73
g3	306	1	5	3.92	.76
g33	306	1	5	4.41	.72
g4	306	1	5	3.83	.84
g44	306	1	5	4.32	.84
Valid N (listwise)	306				