

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



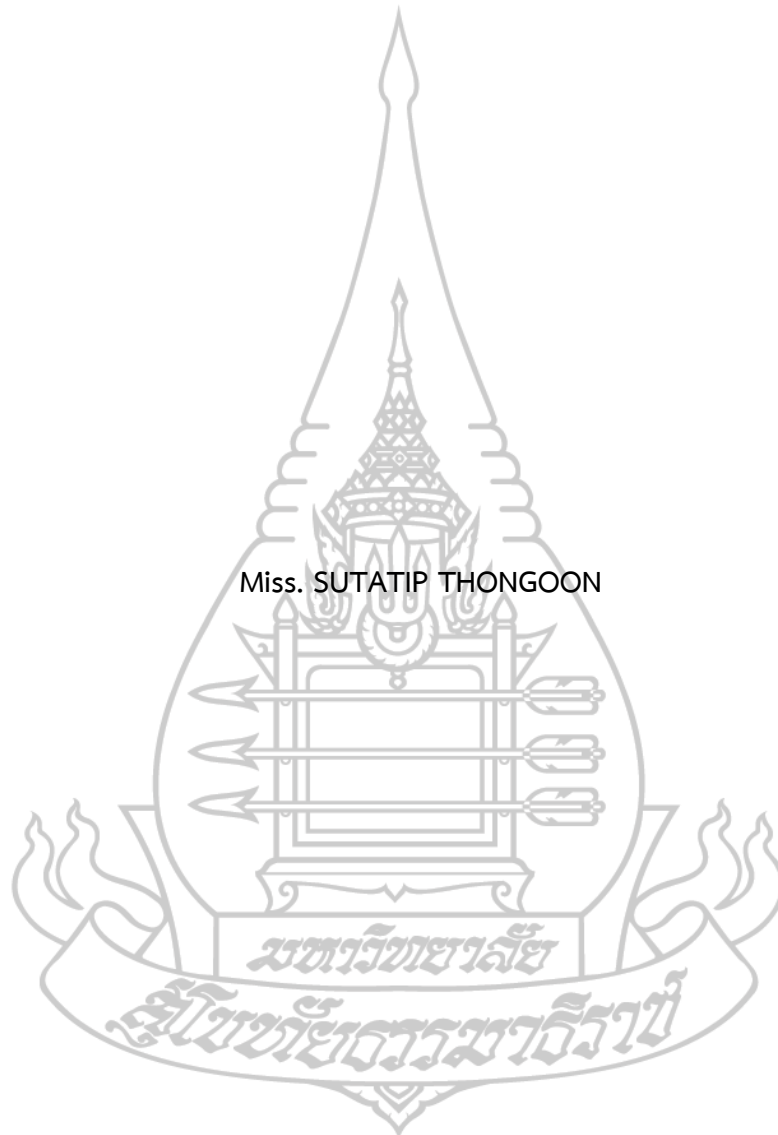
นางสาวสุรชาติพย์ ทองอ้น

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines for Enhancement Teachers' Work Performance Motivation
in the Small Sized Schools under Surat Thani Educational Service Area

Office 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อและนามสกุล นางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบุญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ผู้ศึกษา นางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น รหัสนักศึกษา 2612301081
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 321 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควร (1) เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (2) วิเคราะห์สมรรถนะและมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะของครูแต่ละคน (3) สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสม (4) จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง และ (5) ปรับสภาพแวดล้อมในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ แนวทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาขนาดเล็ก ประถมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Enhancement Teachers’ Work Performance Motivation in the Small Sized Schools under Surat Thani Educational Service Area Office 2”

Author: “Miss. SUTATIP THONGOON”; ID: “2612301081”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of teachers’ work performance motivation in the small sized schools 2) to compare teachers’ work performance classified by genders, ages, education levels, and the work experiences; and 3) to study guidelines for enhancing teachers’ work performance motivation in the small sized schools under Surat Thani Educational Service Area Office 2.

The research sample consist of 321 teachers in the small sized schools under Surat Thani Educational Service Area Office 2 during academic year 2023, obtained by quota sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The key informants included 7 experts. The employed research instruments were 1) questionnaire on the teachers’ work performance motivation in the small sized schools, with reliability coefficients of .91 and 2) the interview form on guidelines for enhancing teachers’ work performance motivation in the small sized schools. The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, mean, deviation standards, t-test, One-way ANOVA, and content analysis.

The research finding were as follows: 1) the overall and each aspect of teachers’ work performance motivation in the small sized schools were at high level; 2) regarding the comparison of teachers’ work performance motivation in the small sized schools classified by genders, ages, education levels and work experiences, it was found that there was no significant difference; and 3) the enhancing teachers’ work performance motivation in the small sized schools was found that the agency and schools should (1) provide opportunities for teachers to participate in setting policies, vision, and mission of schools; (2) analyze competencies and assign work to match each person's competencies; (3) support adequate and appropriate budgets and working materials; (4) organize the performance evaluation system according to actual conditions; and (5) adjust the building environment and operational facilities.

Keywords : Guidelines for enhancing, Teachers’ work performance motivation, Small sized schools, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความ เอาใจใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ อีกทั้งช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัย ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอด ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย และขอบคุณเพื่อน ๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษาที่ร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณนายกิตติ วิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิจิตรธาราราม นางสาวสุภาวดี จิวสุวรรณ ครูโรงเรียนบ้านหนองมน นายพิชิตชัย สุขเอก ครูโรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม ที่กรุณา อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการ วิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอด ระยะเวลาที่ผู้วิจัยอยู่ระหว่างการศึกษาระยะนี้และคุณค่าอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในครั้งนี้ แต่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบความคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู	27
สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	86
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	94
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	104
ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	114
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	130
สรุปรการวิจัย	130
อภิปรายผล	136
ข้อเสนอแนะ	138
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	148
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ	149
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	167
ค ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ	179
ง ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	185
ประวัติผู้ศึกษา	191

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	54
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาด	70
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	71
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม	94
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	95
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	96
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	97
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ	98
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	99
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านเงินเดือน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	101
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	102
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	103
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ	104
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ	105
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ	106
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ	108
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (<i>M</i>) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	110
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	111
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	113



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต จำเป็นต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาเด็ก และเยาวชนของชาติไปสู่เป้าหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครู เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ได้บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง” จะเห็นได้ว่าการที่สถานศึกษาจะสามารถบริหารจัดการศึกษาหรือผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศของครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเสียเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ (สนธยา บุตรวาระ, 2556) การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นถือว่ามีมีความสำคัญ เนื่องจากจะต้องหาทางให้บุคลากรขององค์กรเพิ่มผลผลิตของการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559, น.23) และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559, น.16) ซึ่งแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้ความพยายามไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของ

องค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่การช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน การบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กที่มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง ความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเมืองเพิ่มขึ้น ประกอบกับการย้ายโรงเรียนไปให้ใกล้กับสถานที่ประกอบอาชีพของผู้ปกครอง ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารจัดการไม่คุ้มทุน โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายแนวทางมาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (สนธยา บุตรวาระ, 2556) การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, น. 1-6) คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุนช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 9 ด้าน คือ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จากการศึกษางานวิจัยที่นำทฤษฎี 2 ปัจจัยทำการศึกษาใน

สถานศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565 และอานัส รุ่งวิทย์พันธ์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 179 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 133 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 46 แห่ง และโรงเรียนควบรวม จำนวน 1 แห่ง ซึ่งจำแนกตามขนาดเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 76 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 101 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 แห่ง ซึ่งในการบริหารงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรงบประมาณให้ตามรายหัวของจำนวนผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ เพราะได้รับงบประมาณจากการจัดสรรงบประมาณให้ตามรายหัวของจำนวนผู้เรียนน้อย จึงไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง อีกทั้งประสบปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา เนื่องจากจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยปัญหาข้างต้นอันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์ด้านการคิดขั้นสูง ด้านนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านภาษาต่างประเทศ ยังไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ นั่นเพราะงบประมาณที่ได้รับมีอย่างจำกัด ทำให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการศึกษาไม่ทั่วถึง ไม่ตรงตามความต้องการและความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ อัตรากำลังไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับภาระงานครูและภารกิจของหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2566) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีผลต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสนใจและบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุนส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจได้ ก็จะทำให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้นโดยแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็น สิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะคอยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นไปตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2556, น.6)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำมากำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ครูและนำสู่การพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

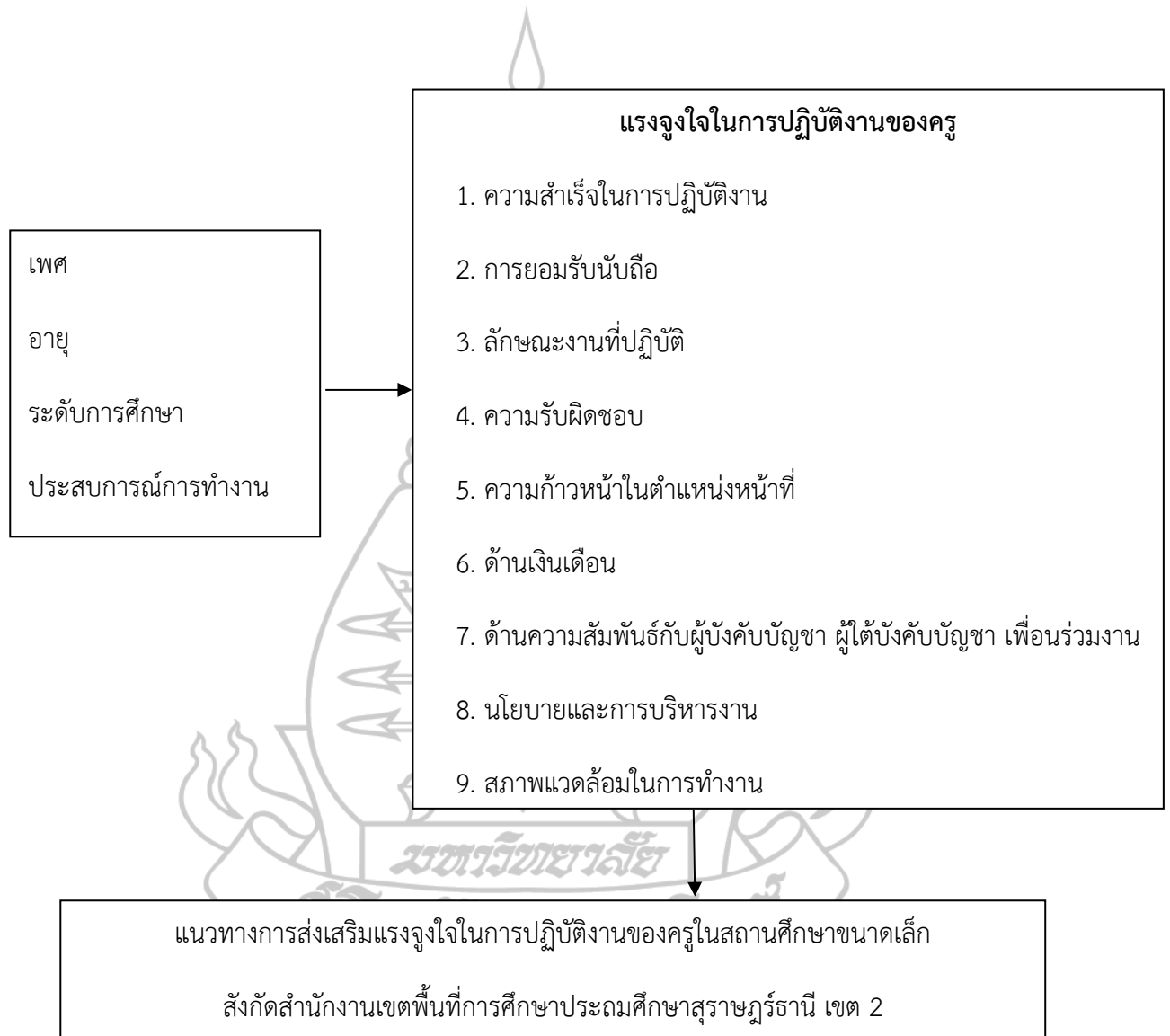
3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.2 ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.3 ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.4 ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. กรอบความคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยซึ่งใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นฐาน ได้แก่ ศิริวรรณ อินทสโร (2560); นวรัตน์ อายุยืน (2561); ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561); เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561); ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561); ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563); มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563); ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563); พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564); ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564);

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565); สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) และสุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ซึ่งสามารถสรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ทั้งสิ้น 9 ด้าน และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- 5.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 5.1.2 การยอมรับนับถือ
- 5.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 5.1.4 ความรับผิดชอบ
- 5.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 5.1.6 เงินเดือน
- 5.1.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 5.1.8 นโยบายและการบริหารงาน
- 5.1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 76 โรงเรียน จำนวน 1,622 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2566)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงุทธิพันธ์, 2553, น. 203) กลุ่มตัวอย่าง 321 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน

5.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 ท่าน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ท่าน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

5.4 ขอบเขตของระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2566 จนถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของตนเองอย่างสุดความสามารถ โดยไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันภายในที่สามารถกระตุ้นทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความปรารถนา และความคาดหวัง ดึงเอาความสามารถและความรู้ที่อยู่ภายในของตนเองออกมาใช้ ด้วยความเต็มใจ มุ่งหาความสำเร็จ โอบอ้อมอารี ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมุ่งมั่นเต็มศักยภาพ สร้างแนวคิดเชิงบวกช่วยผลักดันให้มีความภูมิใจในการกระทำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จโดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจ รวมถึงสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นของตนเองและคนในสถานศึกษา

6.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในโรงเรียน ด้วยการกล่าวถึงและยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนจากองค์กร

6.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจเหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการ

เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จนสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

6.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป ได้รับมอบหมายงานสำคัญ และมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

6.2.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

6.2.6 เงินเดือน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกจากนี้การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

6.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

6.2.8 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ครูมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

6.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมีอาคารสถานที่และห้องเรียนมีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน มีวัสดุ

อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน บรรยากาศในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

6.3 ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต

6.4 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.5 แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในการส่งเสริมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัย ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดและการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.5 การสร้างแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของครู
 - 2.2 ความสำคัญของครู
 - 2.3 กรอบการปฏิบัติงานของครู
 - 2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 3.2 นโยบายที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพและเป็นไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการและนัก

การศึกษาที่ได้สรุปและนำเสนอเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภท ทฤษฎี การสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ motivation มาจากรากศัพท์เดิมเป็นภาษาละตินว่า แปลว่า เจริญใจ หรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทางซึ่งหมายถึงสถานะที่ไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่ไปยับยั้งหรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, น.23) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พลังภายในจิตใจของบุคคลมีความต้องการจะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สัมมา ธรนิธย์ (2560, น.6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชยให้เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่ดีขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560, น. 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคล กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

นาวรัตน์ อายุยีน (2561, น. 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, น. 20) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ (Direction) การใช้แรงพยายาม (Intensity) และความต่อเนื่อง (Persistence) ในการกระทำนั้น

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น. 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นมีผลผลักดันให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมซึ่งสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สุจิตรา ธิปณแก้ว (2565, น. 17-18) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเทพปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Loudon and Bitta (1988, p. 368) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงสถานะที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่นำไปสู่เป้าหมายซึ่งได้เลือกไว้แล้ว และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสถานะแวดล้อม

Schiffman and Kanuk (1991, p. 69) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Woolfolk (1995, p. 130) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Plotnik (1996, p. 301) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไปตามเวลาที่เหมาะสมโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Domjan (1996) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Decenzo (2002) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกำลังใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคลโดยมีเงื่อนไข ซึ่งการกระทำดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้คลามีความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของตนเองอย่างสุดความสามารถ โดยไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การเพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานดังนี้คือเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่มส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานด้วยและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานการจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ไพรินทร์ ชุนศรี, 2559, น. 25)

ทิศากร แสนสุริวงศ์ (2561, น. 23) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ การจูงใจเป็นองค์ประกอบ ความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ

ดวงกมล โถทอง (2563, น. 30-31) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กรและทุกหน่วยงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป รวมถึงแรงจูงใจยังส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

บุษยมาส ผาดี (2563, น. 33-34) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละคน บุคคลทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรัก และศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565, น. 17-18) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานนอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

Vroom (1970, p. 10) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กรบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเสริมสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นด้วย

1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีการแบ่งประเภทตามที่มาและภาวะความต้องการของบุคคลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

อริศรา ขอบจิต (2560, น. 17) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก แรงจูงใจจากอิทธิพลทางร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคล ด้านร่างกาย เช่น ความกระหาย ความหิว การพักผ่อน การขับถ่าย ความเหน็ดเหนื่อย และความต้องการทางเพศ โดยเมื่อความต้องการเหล่านี้เกิดขึ้นจะทำให้ร่างกายเกิดแรงกระตุ้นเพื่อขจัดความต้องการ

ดังกล่าวและทำให้ร่างกายกลับสู่สภาวะปกติ ประเภทที่สอง แรงจูงใจจากอิทธิพลทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม บุคคลอื่น วัฒนธรรม ประเพณีค่านิยม และศาสนา เช่น การยอมรับ ความรัก ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง และความปลอดภัย เป็นต้น

ดวงกมล โถทอง (2563, น. 29) สรุปไว้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ คือ การจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ ความรู้สึกนึกคิด การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง 2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก การคาดหวัง การมองเห็น หรือทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้า หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, น. 27) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในจิตใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ บรรารณามุ่งหวัง มุ่งมั่น ตั้งใจนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และแรงจูงใจภายนอกจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการ บรรารณา ความสำเร็จตามสิ่งที่หวังไว้ เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา ลูก ที่คอยเป็นกำลังใจ เสริมแรงให้ไปสู่ความสำเร็จ

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, น. 50) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายใน คือ การมองเห็นคุณค่าและกระทำด้วยความเต็มใจ และแรงจูงใจภายนอก คือ ความต้องการการยกย่องมีชื่อเสียงหรือรางวัลเป็นตัวผลักดันให้กระทำ

Sherif (1956 อ้างถึงใน ลักษณ์ณี จำเแทนประรัง, 2556, น. 23) มีความเห็นสอดคล้องกันโดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหารน้ำการพักผ่อนการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยการได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียดความต้องการทางเพศความกระหายเป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตเป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันหลังจากการเรียนรู้ในสังคมได้แก่ความต้องการความรัก ความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคมความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชยเป็นต้น

Deci and Ryan (1980 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว้ตระกูล, 2541, น. 169) ได้มีการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่

1. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological needs) ต้องการที่จะเป็นผู้มีสมรรถภาพต้องการที่จะมีการว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ
3. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่นมีความรู้สึกว่าคุณอื่นมีความสัมพันธ์กับตนอย่างบริสุทธิ์

Dollard and Miller แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท (Dollard & Miller, 1950, Hull, 1952 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, น. 155) ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives) แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ประกอบด้วยความหิวความกระหาย ต้องการน้ำอาหารและความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychology motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ช่วยบุคลากรทางด้านจิตใจทำให้สุขภาพจิตดีมีความสุขเพิ่มขึ้นเช่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจอยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ความต้องการความรัก เป็นต้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ตามลักษณะของที่มาและพฤติกรรม การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการกระทำจะเป็นรางวัลภายในในกระทำใฝ่อยากมากแต่มีความคงทนถาวร 2) แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในส่วนของการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกายเป็นความต้องการทางด้านร่างกายทางด้านชีวภาพของมนุษย์ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต 2) แรงจูงใจทางด้านสังคมเป็นความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาแรงจูงใจผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ทั้งหมด 5 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก 2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 3) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม 4) ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ และ 5) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.4.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, น. 55) คือ ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบิร์ก

สาเหตุที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่ทำให้ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งจำเป็น

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี ของเฮอริชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะ จัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขาทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่ เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากบังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำท่าย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การกรณีมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่ บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหาร องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีก ด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับ จากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กนี้จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงทั้ง 2 ปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยค่าจูน เพราะถ้าพนักงานไม่ได้รับ ปัจจัยค่าจูนที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคง ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความ พึงพอใจและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

1.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970, p. 42 – 44 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, น. 49) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่าบุคคลทุกคนมีความต้องการเป็นลำดับขั้นมี 5 ขั้นดังนี้

ขั้นแรก คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ความ
หิวกระหายที่פקอาศัยความต้องการทางเพศและความต้องการสรีระอื่น ๆ

ขั้นที่สอง คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความ
ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่สาม คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการ
ความรักความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของการได้รับความยอมรับและต้องการมีเพื่อน

ขั้นที่สี่ คือ ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) ปัจจัย
ภายในได้แก่ความต้องการเคารพนับถือตนเองความต้องการเป็นอิสระและความต้องการความสำเร็จ
สำหรับปัจจัยภายนอกได้แก่ความต้องการมีสถานภาพในสังคมความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติ
และความสนใจตน

ขั้นที่ห้า คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization
Needs) ได้แก่ความต้องการความเจริญก้าวหน้าความต้องการให้ตนเองมีศักยภาพในการบรรลุ
ความสำเร็จและความต้องการให้บรรลุความหวังในชีวิต

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการทั้ง 5 ข้อนี้ออกเป็น 2 ระดับความต้องการ
ระดับต่ำและระดับสูงความต้องการระดับต่ำได้แก่ความต้องการทางกายภาพความต้องการความ
ปลอดภัยและความต้องการระดับสูงได้แก่ความต้องการทางสังคมความต้องการที่ได้รับความยกย่อง
นับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่
ตลอดเวลาความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำหาสูงตามลำดับเมื่อความต้องการ
ขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีกบุคคลจะถูกจูงใจด้วย
ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองและบางครั้งความต้องการของมนุษย์มีมากมาย
ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นมา

1.4.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom (1970 อ้างถึงใน ดวงกมล โสทอง, 2563, น.39) ได้เสนอรูปแบบของ
ความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ใน
การทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจ
กระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ
เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดง
พฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการ
กระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจเช่นเมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงาน
ของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานดังนี้

V = Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่งคือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่างตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูดซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขาให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานโดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขามีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ

3.1 รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงานเช่นการเพิ่มค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

3.2 รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานประกอบด้วยความรับผิดชอบความท้าทายหรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงานตัวอย่างเช่นความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวังคือความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจคือความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์เช่นผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์คือผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเช่นผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลางหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งสรุปได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเองหรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นหรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่นเช่นผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.4.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 's ERG Theory)

Alderfer (1972, p. 507 – 532 อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564, น. 35) ได้ปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไปได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ได้แก่อากาศอาหารเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้นถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของเขา ก็ต้องเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและมนุษย์จะต้องมีความต้องการในลำดับต่อไปได้เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้วดังนั้นในองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตแต่ละคนต่อไปส่วนความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจได้แก่การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการมีสุขภาพดีการปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้นส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้แก่การมีอาชีพการงานที่มั่นคงการทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพออันจะมีผลต่อการ

ตัดสินใจในการทำงานต่อไปและจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือพิจารณาเลือกงานใหม่ตั้งนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคลากรพนักงานลูกจ้างได้รับความต้องการทางร่างกายคือเงินเดือนค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้วสิ่งที่เขาต้องการต่อไปคือความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจบุคลากรพนักงานลูกจ้างทำงานด้วยความรู้สึกห่วงใยถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาที่ทำไปก็ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอนดังนั้นความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคลากรก็คือการได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่สภาพการทำงานการปกครองบังคับบัญชาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need : R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์อัลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญให้ความสำคัญด้านนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้องซึ่งได้แก่ความต้องการยอมรับในผลงานความเอื้ออาทรความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการดำรงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กรอาทิกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อนร่วมงานเพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วยความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงานความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิตความพึงพอใจของพวกเราจะขึ้นอยู่กับการแข่งขันซึ่งกันและกันความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากรพนักงานลูกจ้างทำงานเป็นระบบกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควรความต้องการสัมพันธ์บุคคลคือการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่อารมณ์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่อารมณ์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรการได้รับการยกย่องและยอมรับการเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need : G) ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมขั้นที่ 4 ขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคนคือความต้องการมีชื่อเสียงได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถการนับถือตนเองความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงานตลอดจนต้องการมีฐานะเด่น

และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการมีความสามารถเข้าไปใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้นโดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้นโดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้วเมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานของเขาไปสู่จุดสูงสุดถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรือเรื่องอื่นแต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียนเรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่ตนมีอยู่หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไรแต่ทำงานเพื่องานทำเพราะสนใจรักที่จะทำเพราะต้องการได้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุดความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้าก็คือการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ได้แก่ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายอัลเดอร์เฟอร์ยังได้กล่าวว่า

1. คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมกันหลาย ๆ อย่างได้ เช่นต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่นและความต้องการเจริญเติบโตด้วย
2. ถ้าความต้องการในระดับล่างเช่นความต้องการการมีชีวิตรอดได้รับการตอบสนองแล้วเราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎีของมาสโลว์
3. แต่ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการเช่นรับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดลักษณะของกระบวนการจะเป็น Frustration Regression Process
4. แต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้จะยังคงอยู่ยังทำให้เรามีความต้องการในขั้นนี้
5. แต่ถ้าการเจริญเติบโตได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในเรื่องนี้ก็จะยังเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

1.4.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1961, p. 110 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565, น. 55) ได้ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยการแข่งกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวบุคคลต้องการความสัมพันธ์ผลสูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีมานะพยายามมีความอดทนเพื่อ

เอาชนะอุปสรรคเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมสำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland Theory) ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achieve Motive) คือความปรารถนาที่จำทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศจะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่นต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลกว่าคนอื่นในสังคมผู้มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์การแมคคลีแลนดเน้นในเรื่องการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการความสำเร็จของเรา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติซึ่งอาจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงานส่วนแรงจูงใจที่เกิดได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมดังนั้นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้

1.5 การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นลักษณะจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทราบและนำไปสู่การปฏิบัติเพราะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

จรรจิวา เกตุรุ่ง (2559, น. 34) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การนั้นมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างได้ด้วยงาน เช่น การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น การจัดระบบเงินเดือน และ ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่เหมาะสม และจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีความ รัก

มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการ ต่าง ๆ ทั้งสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ

กอปรเชษฐ ตย์คานนท์ (2559, น. 150-166) ได้กล่าวถึงข้อควรปฏิบัติของผู้บริหาร ในการสร้างแรงจูงใจ

1. ต้องรู้มาตรฐานการทำงานของตัวเองแสดงให้ทุกคนประจักษ์และต้องเสมอต้นเสมอปลาย
2. ระวังอย่าล้าเอียงและมีอคติจนทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสินใจของท่านในการเลื่อนขั้นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขากำลังอยู่ ณ จุดใด บอกให้เขารู้สมรรถภาพของตัวเองเองทั้งด้านลบและด้านบวกให้โอกาสเขาแก้ไขข้อบกพร่อง
4. ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสมหลีกเลี่ยงการชมเชยแบบจุก ๆ จิก ๆ เรื่อง เล็กเรื่องน้อยเกินไปและอย่าตำหนิหรือดูถูกหรือวิจารณ์หรือนินทาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น
5. ให้ข่าวสารแก่พนักงานทุกคนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ซึ่งจะกระทบกระเทือนพวกเขาแต่ไม่ใช่เปิดเผยความลับขององค์กร
6. เอาใจใส่ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในการทำงานและชีวิต
7. มองคนที่ผลงานไม่ใช่วิธีการปฏิบัติหลีกเลี่ยงอคติหากแนวคิดต่างกัน
8. เสียสละยอมออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยผู้อื่นเมื่อไม่ผิดกฎระเบียบหรือผิดกฎหมายเพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องแต่ท่านจะต้องรู้จักแต่ละคนที่จะช่วยเหลือเป็นอย่างดี จึงจะแก้ปัญหาของเขาได้
9. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลว
10. ก่อให้เกิดความเป็นอิสระด้วยการให้อิสระภาพแก่เขาในการแสดงความสามารถ
11. เป็นตัวอย่างความขยันขันแข็งในการทำงานแต่ไม่ใช่แย่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
12. รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาได้แก่การยืดหยุ่นในความคิดคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น
13. พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากผู้อื่นมองโลกในแง่ดียอมรับความสามารถของผู้อื่น
14. แสดงความเชื่อมั่นในตนเองเข้มแข็งแต่สุภาพอ่อนโยนไม่แสดงอาการตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาและอย่าโลเลในการตัดสินใจ
15. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพนักงานจะรู้สึกว่าเขาเป็นคนมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอีกด้วย

16. แบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและอย่างซิงดีซิงเด่นกับลูกน้อง

ธนกฤต ศาสตราโฆต (2563, น. 32) สรุปไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ พัฒนาการให้เจริญยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจมีหลากหลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่ตรง กับความสามารถของบุคลากร การให้โอกาสในการศึกษาดูงาน อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถยิ่งขึ้น การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจึงได้รับ หรือแม้แต่การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบาย สะอาด ให้เหมาะสมแก่การทำงาน เป็นต้น

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, น. 55) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลนั้นหากปล่อยให้ไม่มีความสุขไม่รู้สึกสนุกกับการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของงานที่พวกเขาทำให้ผลการทำงานตกต่ำมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงผู้บริหารจึงต้องทำงานหนักเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Cooper and others (2001, p. 31 – 33) ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ตีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องยอมรับนับถือ

Barnard (1974) กล่าวว่าให้แนวคิดที่ว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการคือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุได้แก่เงินสิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่นเกียรติภูมิตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนาหมายถึงสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความมีความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกร่วมกันการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการแสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคมหมายถึงความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันออกไป

7. สภาพอยู่ร่วมกันหมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานเช่นการรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

ได้ว่า สิ่งสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการหนึ่งที่เสริมสร้างและช่วยปรับให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวมีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายแรงจูงใจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจกล่าวได้ว่าเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารเพราะการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันโดยบริบทต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีความตระหนัก มีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายของครู

พจนานุกรม ยืนยาว (2562, น. 1) กล่าวว่า ครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ หลักการคิด การอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยค่านึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน ความหมายของครูเป็นความหมายตามเนื้อความหรือเนื้อแท้ของครู กล่าวคือ ผู้ที่เป็นครูควรมีภาวะ ได้แก่ ความรู้ ความประพฤติ และคุณธรรม ไม่ว่าจะครูนั้นจะอยู่ ณ ที่ใดหน่วยงานไหนก็ตาม

รังสรรค์ แสงสุข (2550, น. 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” ดังนี้

1. ครู คือ ผู้ให้ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตา
2. ครู คือ ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้และรู้จัก ขวนขวายหาคำความรู้ใหม่ๆ สะสมความดีมีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความรู้ควรมีจิต และวิญญาณของความเป็นครู
3. ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ต้อง วิเคราะห์ วิจัย วิจัยและมาบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
4. ครู คือ ผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนโดยไม่มีการขู่เข็ญหรือปิดบังไม่ให้ความรู้เต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

วรรณะ บรรจง (2551, น. 1) สรุปว่า ครูหมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ ทั้งเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะเฉพาะตาม มาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูงเพื่อให้ความพร้อมในพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 29) ได้อธิบายคำว่า “ครู” ดังนี้

1. ครูเป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น คว แก่การเคารพของลูกศิษย์
3. ครู คือ ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันอุดมศึกษา

ราชกิจจานุเบกษา (2556) นิยามว่า “ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพ หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

Good (1973, อ้างถึงใน รังสรรค์ แสงสุข, 2550) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” (teacher) ไว้ดังนี้คือ

1. ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน
2. ครู คือ ผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้ง ประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาใดสาขาหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิดความ เจริญก้าวหน้าได้
3. ครู คือ ผู้ที่เรียนสำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และได้ใบรับรอง ทางการสอนด้วย
4. ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ความรู้แก่ศิษย์

สรุปได้ว่า ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้ส่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์เกิดความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม นำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติในอนาคต เป็นผู้ที่ต้องเสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ศิษย์ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่าง จึงได้ชื่อว่า ครูคือ “แม่พิมพ์ของชาติ” “ปูชนียบุคคล” “เรือจ้าง” “แสงเทียน” “กระดาศทราย” เป็นต้น

2.2 ความสำคัญครู

เนตรนภา หยุมาก (2562) กล่าวว่า จากอดีตที่ผ่านมา ครูมีความสำคัญต่อสังคมมากมาย จนกระทั่งสังคมยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เป็นพ่อแม่คนที่สองของศิษย์ เพราะนอกจากครูจะคอยสั่งสอนอบรมวิชาความรู้ต่าง ๆ แล้วครูจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ต่อสุขทุกข์ของศิษย์ ความเจริญก้าวหน้าของศิษย์และคอยปกป้องมิให้ศิษย์กระทำความชั่วต่าง ๆ อีกด้วย งานของครูเป็นงานสร้างสรรค์ที่บริสุทธิ์ เพราะเป็นการวางรากฐานความรู้ ความดี และความสามารถทุก ๆ ด้านแก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้สามารถดำรงตนเป็นคนดี มีอาชีพเป็นหลักฐาน และเป็นประโยชน์แก่สังคม เพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสุขความเจริญของผู้อื่นตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่า ครูไม่ใช่บุคคลธรรมดา แต่ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นทั้งผู้สร้างและผู้กำหนดอนาคตของเยาวชน สังคมและประเทศชาติ ให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้อง แต่ความคาดหวังที่หลายฝ่ายหวังไว้กับครู จะสำเร็จได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความตั้งใจจริง ความเสียสละ ความเอาใจใส่ ความอดทน ในการที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ของครูนั่นเอง

พิชญานา ยืนยาว (2562, น. 1) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า “ครู” คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน ครูยังคงเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยสร้างคน สร้างชาติ ยิ่งสังคมยุคใหม่พ่อแม่ต้องดิ้นรนทำมาหากิน ส่งผลให้มีเวลาดูแลลูก ๆ น้อยลง ครูจึงต้องทำงานหนักขึ้นอีกหลายเท่า นอกจากจะสอนหนังสือแล้ว ครูยังต้องเป็นพ่อแม่ คนที่ 2 คอยอบรมสั่งสอนประคับประคองให้ศิษย์เติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในวันข้างหน้า

หน้าที่ที่สำคัญของครู คือ หน้าที่ของกัลยาณมิตร คือการเป็นผู้ชี้แนะ เป็นผู้กระตุ้นเตือนให้ศิษย์รู้จักคิด รู้จักใช้ปัญญา ฝึกการใช้ปัญญาและรู้จักรับผิดชอบ สร้างสมคุณธรรมให้เกิดมีขึ้นในตนให้เป็นคนไม่มีทุกข์ ไม่มีปัญหา อันนี้เป็นสิ่งสำคัญ เป็นหน้าที่หลักของครู หรือหน้าที่ที่ทำให้ได้ชื่อว่าเป็นครู

สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อเยาวชนและสังคมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ครูมีบทบาทสำคัญใน การให้การศึกษา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการให้ความรู้ทางด้าน

วิทยาการต่าง ๆ เป็นผู้ให้การอบรม คุณธรรมจริยธรรมแก่ศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนให้แนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ

2.3 กรอบการปฏิบัติงานของครู

ในการประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางการดำเนินงานแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 13-37) ซึ่งมีดังนี้

1) จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ม. 22)

2) จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ (ม. 23)

(1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3) จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ม. 24 (1))

4) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (ม. 24 (2))

5) จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (ม. 24 (3))

6) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (ม. 24 (4))

7) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและวิทยาการประเภทต่าง ๆ (ม. 24 (5))

8) จัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ (ม. 24 (6))

9) จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (ม. 26)

10) จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (ม. 27, 28)

11) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน (ม. 29)

12) พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา (ม. 30)

13) พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ม. 66)

14) ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (ม. 53)

ราชกิจจานุเบกษา (2556) ได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยได้กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานว่า คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผล

ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ราชกิจจานุเบกษา (2562) ได้กล่าวกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่

เข้มแข็ง

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
4. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข) การจัดการเรียนรู้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ครูมีหน้าที่ในการดำเนินงานจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้เรียนและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา สามารถจะดำเนินได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางการกระทรวง หรือ หน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใดเนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ล้วนเป็นหลักวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู หรือ ครูมืออาชีพ ได้ศึกษาเล่าเรียน และฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น ถ้าครูได้เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเสียแต่บัดนี้ก็จะเป็นการเรียก “ความเป็นมืออาชีพ” ของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้นทำให้ครูมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้ วางใจจากสาธารณชนโดยทั่วกัน

2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลาย ดังนี้

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, น. 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนำบุคคลที่ถูกกระตุ้นเกิดพฤติกรรมที่ต้องการไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560, น. 66) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ความรู้สึก และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับพลังผลักดัน ที่กระตุ้นให้มนุษย์มีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเสริมแรง

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงค์รอด) (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์ (2562) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเปรียบเสมือนแรงขับ (Driving Force) หรือแรงผลักดันให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจ กระตุ้นจากสิ่งเร้าให้แสดงออกของพฤติกรรม ความกระตือรือร้น ส่งผลต่อกำลังใจให้บุคลากรมีพลังมีความรู้สึกร่มมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายไว้

ดวงกมล โถทอง (2563, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัชรวิศ เจริญกุล (2563, น. 11) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่าง เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความดึงดูดใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

สัณหุจชา ชมภูณูช (2563, น. 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดก็ตามจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถสร้างแรงปรารถนาให้เกิดขึ้นโดยมีการกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมในด้านการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุต่อความปรารถนานั้นโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

Pinder (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทิศทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

Wehrich and Koontz (1993 อ้างถึงใน ญัฐพัทธ์ ลามบำรุงวงศ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันจากภายในซึ่งคือความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ แต่ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันภายในที่สามารถกระตุ้นทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความปรารถนา และความคาดหวัง ดึงเอาความสามารถและความรู้ที่อยู่ภายในของตนเองออกมาใช้ ด้วยความเต็มใจ มุ่งหาความสำเร็จ โอบอ้อมอารี พุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมุ่งมั่นเต็มศักยภาพ สร้างแนวคิดเชิงบวกช่วยผลักดันให้มีความภูมิใจในการกระทำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงในที่นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นรักและชอบงานที่ ปฏิบัติอยู่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่สอดคล้องจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู ได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถน่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิมตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับ สถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไป หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

ศึกษาต่อ ดูงาน

ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. นโยบาย และการบริหารงานองค์การ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษา เช่น แสง เสียง อากาศ ใ้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับ มีความเหมาะสม

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ของข้าราชการครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ดีส่วนตัว กับผู้ปกครอง ชุมชน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

8. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของข้าราชการครู

9. ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

นวรรตน์ อายุยืน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระไปสูเป้าหมายโดยไม่ ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จได้ เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานเป็นอย่างดี

2. ลักษณะของงาน หมายถึง รายละเอียดของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของครู ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายเพื่อความสำเร็จของงาน

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล สำเร็จตามที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การงาน หมายถึง การที่ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้ไป ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ลดความไม่พอใจในการทำงานและช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงาน หรือปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และจะเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติที่สำคัญ มีการกำกับดูแลติดตาม ประเมินผล

2. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อน ถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน พุ่มเทกำลังใจ กำลัง ความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมี

3. สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรืออาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ สามารถที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะจึงทำให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ

4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน การมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชา ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายหรืองาน ที่เกี่ยวข้องโดยสามารถปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจในการ ให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือสร้าง ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน
4. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานของครู ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่ทำ สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม ต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการ ในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร/ค่า ช่วยเหลือบุตร/เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ซึ่งมีการ พิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูใน สถานศึกษาเดียวกัน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจในทุกด้าน มีความเป็นมิตรมีความรัก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่ได้
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสงบ และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวย ให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการ เรียนรู้
7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการมีทักษะความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการติดตามการทำงานอย่างเหมาะสม ปกครองด้วยความยุติธรรมมีเมตตาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน และทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง จำแนกเป็น

1. การได้รับความสำเร็จหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนใน การปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย มีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

5. ความรับผิดชอบหมายถึงผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่สังคมส่วนรวมและได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

ปัจจัยค้ำจุนหมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวงาน จำแนกเป็น

1. สถานการณ์ในองค์การหมายถึง สภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การ

คมนาคม และสภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆหรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

3. คุณภาพการบังคับบัญชาหมายถึง รูปแบบการปฐมนิเทศการควบคุม การแนะนำ ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อพนักงานการวินิจฉัยสั่งการการมอบหมายงานการควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

4. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทาง ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนแนบแน่น นโยบาย การบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

5. เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่นๆ รายได้จากการทำงาณนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงานการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่นกองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติ

แล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนด โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจใน เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้ บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้วางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะ สนทนา ความเป็น มิตร การเรียนรู้งานจากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิด ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถทำงาน ร่วมกัน เป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูผู้สอนภายในโรงเรียน มี ความใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อครูผู้สอนประสบ ปัญหา ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติและ ศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและ เป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ จะอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการ ตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงาน ไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและ ความ ยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้ การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มี ความเด็ดขาด ที่อยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและรักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลอบปลื้มใจในผลของงานซึ่ง เป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

2. การยอมรับนับถือ หมายถึงแรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจ ความศรัทธา การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะ เฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มี ประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน นำกเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง มีความสุขโดย ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

3. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับ อาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

6. สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้ครูเพื่อจูงใจให้ภูมิใจ ชอบ และรักงานรวมถึงโรงเรียน

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้อย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูมีความสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทางด้านความรู้ ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระเสรีและเต็มที่

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ครูต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากครูเอกชนไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างเพียงพอ แล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะ เป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขที่รับผิดชอบนั้น

3. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพครูและตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวเองและสังคม

4. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำพาโรงเรียนสู่ เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูเอกชนหรือบุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อถือปฏิบัติและนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมใน การทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครู เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะของงานที่ครูรู้สึกจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว

7. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียนและการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี หรือมีการปกครองดูแลครูให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อครูโดยเท่าเทียมกัน

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ หมายถึง ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน
4. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำงานประสบความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป
5. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้ง การยอมรับความคิดเห็น การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ ได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ และความถนัดในงาน นอกจากนี้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
7. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับการมอบหมายงานโดยให้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร มีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
10. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
2. เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงานความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องมาจาก การชื่นชมยินดีในผลงานความสามารถของตนเอง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่
4. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานงานส่วนตัวและงานส่วนรวม
6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
7. ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจจากภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจอย่างแท้จริง โดยสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อข้าราชการครูในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู ได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่จำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับ สถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง แรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่คอยรักษาให้ข้าราชการครูต้องได้รับการตอบสนองซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พอใจขึ้น ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารงานองค์การ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่าง ชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษางาน เช่น แสง เสียง อากาศ ใเอ้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานหรือเครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ของข้าราชการครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดี ในด้านการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ดีส่วนตัว กับผู้ปกครอง ชุมชน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือ ความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัวเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

8. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม กับ ความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของ ข้าราชการครู

9. ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับ ของ สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจ กำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจาก ผู้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของครู เช่น จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบ สาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะ ปฏิบัติงาน

3. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

4. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับครู

6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องมีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

7. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

9. ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชา ภายในองค์กรที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและบุคลากรในโรงเรียน การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากรในโรงเรียน การบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์กร

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จนทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความยินยอมที่บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับนับถือหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง รูปแบบและลักษณะของงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงมีความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สิ่งที่ถูกมอบหมายให้บุคลากรได้ดำเนินการด้วยความรับผิดชอบนั้นหมายรวมถึงการได้รับโอกาส การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม และการได้รับการฝึกอบรม และความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสเจริญก้าวหน้า ในอนาคตรวมทั้งการทำงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ศิริวรรณ อินทโสโร (2560)	นวัรัตน์ อายูเย็น (2561)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	เดวิด ลิ้มประดิษฐ์พันธ์ (2561)	ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561)	ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563)	พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564)	ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564)	อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565)	สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565)	สุภารัตน์ กุลโชติ (2565)	สรุปค่าคะแนน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
การยอมรับนับถือ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
เงินเดือน	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		10
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	✓	✓			✓	✓					✓			5
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน														
สถานะของอาชีพ	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓			6
นโยบายและการบริหารงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		10
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓				✓	✓	✓	✓			✓			4
ความมั่นคงในการทำงาน		✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	✓		✓			✓		✓	✓		✓			6

จากตารางที่ 2.1 จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ 9 องค์ประกอบ จะเห็นว่างานวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. เงินเดือน
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

8. นโยบายและการบริหารงาน

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

นวรรตน์ อายุยืน (2561) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จได้ เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานเป็นอย่างยิ่ง

ทิตชากร แสนสุริวงศ์ (2561) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลอบปลื้มใจในผลของงานซึ่ง เป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้อย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่มันจะเกิดขึ้น และเมื่อ

ผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำงานประสบความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

สุจิตรา ถาปັນแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องมีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จนทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จโดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจ รวมถึงสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นของตนเองและคนในสถานศึกษา

2. การยอมรับนับถือ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู ได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจในการ ให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือสร้างผลงาน สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561) ให้ความหมายว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธา การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

ชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ ได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู ได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความยินยอมที่บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับนับถือหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในโรงเรียน ด้วยการกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนจากองค์กร

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีผู้ให้ความหมายของลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ทำหาความรู้ ความสามารถน่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

นวรรตน์ อายุเย็น (2561) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงาน หมายถึง รายละเอียดของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของครู ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายเพื่อความสำเร็จของงาน

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชา ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ให้ความหมายว่า งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจาก

ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารภ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย มีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้อุ้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนด โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะ เฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูมีความสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทางด้านความรู้ ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ และความถนัดในงาน นอกจากนี้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่จำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและ

ประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบและลักษณะของงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงมีความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจเหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จนสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

4. ความรับผิดชอบ

มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

นวรรตน์ आयูยืน (2561) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล สำเร็จตามที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และมีความอิสระในการดำเนินการ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามวิชาชีพครูทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายหรืองาน ที่เกี่ยวข้องโดยสามารถปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่สังคมส่วนรวม และได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดจนบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระเสรีและเต็มที่

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับการมอบหมายงานโดยให้รับผิดชอบปฏิบัติงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญ ทำทนายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทุกเวลาทำงานอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง สิ่งที่ถูกมอบหมายให้บุคลากรได้ดำเนินการโดยความรับผิดชอบนั้นหมายรวมถึงการได้รับโอกาส การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าถูกควบคุมมากเกินไปได้ รับมอบหมายงานสำคัญและมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับ สถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ให้ความหมายว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนใน การปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาให้ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครุให้มี ประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการ ทำงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการ ทำงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องมาจาก การชื่นชมยินดีในผลงานความสามารถของตนเอง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับ สถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ให้ความหมายว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมและการได้รับการฝึกอบรม และความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสเจริญก้าวหน้า ในอนาคตรวมทั้งการทำงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

6. เงินเดือน

มีผู้ให้ความหมายของเงินเดือนไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของข้าราชการครู

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานของครู ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการ ในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร/ค่าช่วยเหลือบุตร/เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ซึ่งมีการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ให้ความหมายว่า เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ให้ความหมายว่า เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่นๆ รายได้จากการทำงาณนั้น ยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงานการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่นกองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจใน เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงานความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของข้าราชการครู

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น

เงินเดือนของหน่วยงาน โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับครู

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกจากนี้การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

มีผู้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของข้าราชการครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

ฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาเดียวกัน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจในทุกด้าน มีความเป็นมิตรมีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่ได้

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

ทิศากร แสนสุริวงศ์ (2561) ให้ความหมายว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ครูผู้สอนสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีม มีความใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งกันและกัน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ได้

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง มีความสุขโดย ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจาก นักเรียนและผู้ปกครอง

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง เข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขที่รับผิดชอบ นั้น

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงาน ส่วนรวม

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ของข้าราชการครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสมอย่างเป็นกันเอง ครูมีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน

สุจิตรา ฤาปานแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความเคารพ นับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกัน และกันอย่างสร้างสรรค์ มีความสนิสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

8. นโยบายและการบริหารงาน

มีผู้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า นโยบาย และการบริหารงานองค์การ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัด ระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมาย การดำเนินงานของหน่วยงาน

นวรรตน์ อายุเย็น (2561) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบาย และแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงาน หรือปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และจะเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติที่ สำคัญ มีการกำกับดูแลติดตามประเมินผล

ทิตชากร แสนสุริวงศ์ (2561) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทาง ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ ชัดเจนแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบาย เป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการปฏิบัติงานการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนแนบแน่นอน นโยบาย การ บริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอน ทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อ การจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่ เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำพาโรงเรียนสู่ เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูเอกชนหรือบุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อถือปฏิบัติและนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมชัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรการจัดการและการบริหารองค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า นโยบายการบริหารงานองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่าง ชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร และบุคลากรในโรงเรียน การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากรในโรงเรียน การบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ครูมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ดังนี้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษางาน เช่น แสง เสียง อากาศ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือ เครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

นวรรตน์ อายุเย็น (2561) ให้ความหมายว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อน ถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน พุ่มเทกำลังใจกำลัง ความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไข ปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมี

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่ครุมีสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะดวกสบาย และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ให้ความหมายว่า สถานการณ์ในองค์กรหมายถึง สภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆหรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมใน การทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่ง เป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครู เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษา เช่น แสง เสียง อากาศ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานหรือ เครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับ มีความเหมาะสม

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมีอาคารสถานที่และห้องเรียนมีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน บรรยากาศในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

2. สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 179 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 133 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 46 แห่ง และโรงเรียนควบรวม จำนวน 1 แห่ง

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาด

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
เล็ก	1-120 คน	76	42.46
กลาง	121-600 คน	101	56.42
ใหญ่	601-1,500 คน	2	1.12
รวม		179	100

ที่มา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2566)

จากตารางที่ 2.2 สถานศึกษาในสังกัดมีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน จำนวนโรงเรียน 76 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.46 โรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน

จำนวนโรงเรียน 101 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.42 และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน จำนวนโรงเรียน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

บุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	119
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	13
ข้าราชการครู	1,622
ลูกจ้างประจำ	36
พนักงานราชการ	40
ลูกจ้างชั่วคราว	450
รวม	2,280

ที่มา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาใน ปบประมาณ 2566 สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด ดังนี้ (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2566)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพวิถีใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นคนดี มีวินัย มีสุขภาพที่ดี และปลอดภัยจากภัยคุกคาม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
- พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญาพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ โดยใช้กระบวนการวิจัยและเทคโนโลยีเป็นฐาน

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมตามศักยภาพ

6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

7. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีวินัย มีสุขภาวะที่ดี ปลอดภัยจากภัยคุกคาม มีความรักในสถาบันหลักของชาติมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. ผู้เรียนทุกคนมีสมรรถนะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาทุกแห่ง ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียน

6. สถานศึกษาทุกแห่ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพวิถีใหม่

กลยุทธ์

1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

3. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. ส่งเสริมทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2566)

1. โครงการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลผลิตที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ได้ร้อยละ 100 เพียงพอกับตำแหน่งว่าง

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ร้อยละ 93 ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี โดยมีผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ จำนวน 108 คน

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาความรู้และทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยระบบและวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมในการพัฒนาแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เสี่ยงภัยยากลำบาก และทราบดีว่าควรให้ได้รับความสะดวกในการพัฒนา

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริสุทธิ์ ยุติธรรมตรวจสอบได้

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี สามารถสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ได้ร้อยละ 100 เพียงพอกับตำแหน่งว่าง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริสุทธิ์ ยุติธรรมตรวจสอบได้ ได้ร้อยละ 100

3. ร้อยละ 93 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน

4. ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้มีความสุขในชีวิต และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมระดับมากขึ้นไป

2. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีมืออาชีพ

ผลผลิตที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ครูได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะพลเมืองรุ่นใหม่ มีความเข้าใจและมั่นใจ ในกระบวนการ SLC มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มุ่งแก้ปัญหา ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ หรือแก้ปัญหาที่พบในห้องเรียน ครูเปิดใจการพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคและสถานการณ์ของโลก ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ประกอบด้วย 2.1) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนา งานด้านการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเสียสละ มีความรับผิดชอบส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า สร้างแนวคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ และ 2.2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นระบบ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อมและเอื้อต่อการ

ปฏิบัติงานของครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ

นวรรตน์ อายุยืน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และ 4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากข้อค้นพบของการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ถ้าต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด โดยให้การยอมรับและปฏิบัติตาม ทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า 3.1) ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด 3.2)

แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน โดยครู โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศใน สถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้งาน และ 3.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้าน งานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ครูมีความรับผิดชอบงานโครงการ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ทิตชกร แสนสุริวงค์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ และขนาดของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน 5) หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลโรงเรียน 6) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

โรงเรียน และ 7) หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศและวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และการได้รับความสำเร็จ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และการได้รับความสำเร็จ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ได้ศึกษา การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) สร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ความผูกพันต่อ องค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษา จึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และควรมอบปริมาณงาน ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ความผูกพันต่อ องค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพ ของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป อยู่

ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและเป็นกลาง และให้ความอบอุ่นกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพ ของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์การบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

บุษยมาศ ผาดี (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา พัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับ

ตนเอง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และ 5) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้า โดยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พิจารณาอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้า ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับ การศึกษา และภาระงานสอน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้าน การยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัตินั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีภาระงานสอนต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 แบ่งตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้าน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ระดับ การศึกษา อายุและวิทยฐานะ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน และ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัย มีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) หาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน และ 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ 2) ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในทิศทางของงานและบทบาทหน้าที่สำคัญของตนเอง 3) เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรม

ภัทรลลิตา แนนอน (2566) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในครั้งนี้มีงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

Kelly, Heneman and Milanowski (2002) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูและการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการให้รางวัลในโรงเรียนเคนต์ค็อกีและชาร์ลอตท์-เมคเลนเบอร์รี่ (นอร์ทคาโรไลนา) โดยการสัมภาษณ์และสำรวจระหว่างปี 1995 และ 1998 กรอบแนวคิดในการวิจัยใช้ทฤษฎีความคาดหวังและการตั้งเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นอย่างหลากหลายทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับเงินโบนัสครูมีความรู้สึกอย่างมากกับข้อผูกพันในเป้าหมายของโปรแกรมความคาดหวังของครูเป็นตัวยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนและความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับสภาพที่เป็นเงื่อนไขก่อนการรับรู้และเข้าใจในความยุติธรรมของโปรแกรมผู้ออกแบบโปรแกรมต้องให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องความเป็นจริงจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จการรับรู้ที่มากขึ้นจะทำให้บรรลุเป้าหมายและได้ผลลัพธ์ที่ดีรวมถึงมีการตอบรับและตอบสนองที่เพิ่มมากขึ้น

Rendos (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจของครูจนนำไปสู่การพัฒนาอาชีพครู ปัจจัยที่ศึกษา คือ ความต้องการของนักเรียนสภาโรงเรียน ความก้าวหน้าของครูเงินรางวัลเป้าหมายองค์การการประเมินผลการสนับสนุนจากผู้บริหารและแรงจูงใจภายในใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู 76 คนและผู้บริหาร 12 คน โดยใช้วิธีการสำรวจสนทนากลุ่มการเปรียบเทียบและการสัมภาษณ์เชิงลึกผลการวิจัยพบว่าครูและผู้บริหารมีการรับรู้แตกต่างกันในด้านปัจจัยได้แก่สภาโรงเรียนความก้าวหน้าครูเงินรางวัลและการสนับสนุนจากผู้บริหารส่วนข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพบว่ามีความเห็นแตกต่างกันในด้านสภาโรงเรียนการสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์การและพบว่าความต้องการของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารและเสนอแนะว่าครูจะต้องดูความต้องการของเรียนเป็นหลักในการริเริ่มจะทำอะไร

Brown (2005) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรใน Charter School (โรงเรียนที่มีอิสระในการบริหารจัดการตนเองหรือเป็นลักษณะนิติบุคคล) ในประเทศสหรัฐอเมริกาประเด็นศึกษา คือ สิ่งจูงใจภายนอกและแรงจูงใจของครู (Extrinsic Incentives and Teacher Motivation) ซึ่ง สิ่งจูงใจภายนอกในที่นี้หมายถึงสิ่งจูงใจที่มีลักษณะบวกและลบเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจโดยมีคำถามการวิจัยข้อแรกคือ Charter School ใช้สิ่งจูงใจภายนอกมากกว่าโรงเรียนแบบธรรมดาของรัฐบาลหรือไม่ข้อ 2 ปัจจัยใดที่ทำให้ใช้สิ่งจูงใจภายนอกของโรงเรียน Charter School และข้อ 3 มีความสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งจูงใจภายนอกกับแรงจูงใจของครูหรือไม่เก็บข้อมูลจากสำนักงานสถาบันการศึกษาสหรัฐอเมริกาและการสำรวจจากครูจากนั้นก็สร้างรูปแบบเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มีประโยชน์โดยยึดปัจจัยด้านนโยบายด้านท้องถิ่นและด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิ่งจูงใจผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านนโยบายด้านท้องถิ่นและด้านองค์การส่งผลอย่างมากต่อการใช้สิ่งจูงใจใน Charter School โดยเฉพาะโรงเรียนที่มุ่งผลกำไรหรือ Profit Charter School มีการใช้สิ่งจูงใจมากกว่า Charter School ในประเภทอื่น ๆ และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองที่มีความยืดหยุ่นหรือเปิดกว้างด้านกฎระเบียบการบริหารงานบุคคลจะมีการใช้สิ่งจูงใจมากเหมือนกันและสิ่งจูงใจภายนอกคือสิ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจอย่างสูงนอกจากนี้ยังพบว่าครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้สิ่งจูงใจภายนอกมากกว่าจะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้สิ่งจูงใจภายนอกน้อยกว่า

Wagner (2006) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาอาชีพครูโรงเรียนอนุบาลและการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูโดยใช้ทฤษฎีนิเวศวิทยาและทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบเชิงบูรณาการกลุ่มตัวอย่างคือครูและผู้ช่วยครูในโครงการพัฒนาอาชีพครูระยะยาวเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมีการประชุมประจำเดือนและการไปตรวจเยี่ยมโรงเรียนใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ภายในตนเองและการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและ 3 ปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานคือ การสนับสนุนของผู้บริหารลักษณะของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสามารถพยากรณ์ได้ว่าครูมีความสนใจภายในตนที่จะพัฒนาอาชีพครูและมีความสัมพันธ์กันระหว่างการสร้างแรงจูงใจ กิจกรรมการพัฒนาอาชีพครูและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม

Webster (2006) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูที่จะนำนวัตกรรมทางการศึกษา ประสิทธิภาพของครูคุณค่าของงานและการรับรู้การสนับสนุนทางการบริหารผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษากับการนำไปใช้ในทำนองเดียวกันของการวิจัยครั้งนี้พบว่าการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับสูงมีความเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ในระดับที่สูงเกี่ยวกับการสนับสนุนทางการบริหารในทางกลับกันพบว่าการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมในระดับต่ำและการรับรู้ถึงการขาดการสนับสนุนทางการบริหารของโรงเรียน

Anantha Raj and Huam Hon Tat (2013) ได้ศึกษาผลของระบบการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ มาเลเซียวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการชดเชยแรงจูงใจและโปรแกรมชดเชยกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ มาเลเซียตัวอย่างได้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่งจำนวน 75 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์การทดสอบ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการชดเชยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญองค์การควรพิจารณาตัวแปรเหล่านี้ในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

Seniwolida (2013) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมในเมือง Tamale ในประเทศกานามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะกระตุ้นและสร้างความพึงพอใจให้กับครูเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันในวิชาชีพครูและการศึกษาครั้งนี้พยายามที่จะนำไปสู่ความรู้ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญกับครูประชากรกลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนมัธยมของรัฐจาก 7 โรงเรียนจำนวน 178 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่การหาค่าความถี่และสถิติเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูคือเงินเดือนสภาพการทำงานแรงจูงใจสวัสดิการทางการแพทย์ความปลอดภัยได้รับการยอมรับความสำเร็จความก้าวหน้าวินัยของนักเรียนนโยบายและการบริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดคือการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

Tran Ngoc Mai (2015) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเว้ ประเทศเวียดนาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเว้ ประเทศเวียดนาม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเว้ ประเทศเวียดนาม มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยที่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้านความสำเร็จ ของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน และ 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นี้ เป็นการวิจัยเชิงการวิจัยเชิงผสมวิธี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 76 โรงเรียน จำนวน 1,622 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พลฤทธิ์พันธ์, 2553, น. 203) ได้กลุ่มตัวอย่าง 321 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 ท่าน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ท่าน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน และ 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อความทั้งสิ้น 43 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 2 การยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 6 เงินเดือน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 8 นโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมากำหนดเป็นประเด็นสัมภาษณ์ได้รวมทั้งสิ้น 9 ประเด็นหลัก (ภาคผนวก ค)

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างแบบสอบถาม มีการดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะและการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่มุ่งศึกษา
- 3) ดำเนินการพัฒนาข้อคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาซึ่ง ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, น. 159) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม อยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวก ง)
- 6) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990, น. 204) โดยต้องมีค่าประสิทธิ์

อัลฟาไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเท่ากับ 0.91 (ภาคผนวก จ)

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาค่าความเที่ยงแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

2.2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการคัดเลือกข้อความคำถามจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อความคำถามรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของแรงจูงใจในภาพรวม โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิชิตธาราราม ประสานขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้ง 76 แห่ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.3 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form หลังจากนั้น นำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.1.4 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 321 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.2.1 ขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

3.2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมาย ตารางการสัมภาษณ์

3.2.3 นัดหมายวันเวลา สถานที่ กับผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

3.2.4 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 ท่าน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ท่าน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน ได้แก่

1) นายภูริพัฒน์ บุญมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2) นางสาวบุบผา พรหมหลง ศึกษาพิเศษ

3) นายหนิงจั่ง มณีเนียม ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิชิต

ธาราราม

4) นางวาสนา วิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธาราม (โพธิพิทยากร)

5) นางดวงกมล มากชูทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค

6) นางสาวศุภาวดี พรหมสวาสดี ครูโรงเรียนวัดวิชิตธาราราม

7) นางวันวิสาข์ ปลอดภัย ครูโรงเรียนวัดบางน้ำจืด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามแล้วก็จะนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัส (Coding Sheet) แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (ศุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ, 2556 น.21)

4.50-5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่พบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=321)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	75	23.36
หญิง	246	76.64
รวม	321	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N=321)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	93	28.97
31 - 40 ปี	118	36.76
41 ปีขึ้นไป	110	34.27
รวม	321	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	270	84.11
สูงกว่าปริญญาตรี	51	15.89
รวม	321	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	80	24.92
6 - 10 ปี	124	38.63
11 ปีขึ้นไป	117	36.45

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 84.11 และมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.63

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2-4.11

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 โดยรวม

รายการ	M	SD	(N=321)	
			แปลผล	อันดับ
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.36	0.39	มาก	3
2. การยอมรับนับถือ	4.29	0.40	มาก	5
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.42	มาก	7
4. ความรับผิดชอบ	4.27	0.43	มาก	8
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.25	0.41	มาก	9
6. เงินเดือน	4.28	0.43	มาก	6
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.30	0.43	มาก	4
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.41	0.39	มาก	2
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.48	0.43	มาก	1
รวม	4.33	0.18	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ใน
ระดับมาก ($M = 4.33, SD = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M = 4.25, SD =$
 0.41) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($M = 4.41, SD = 0.39$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
($M = 4.36, SD = 0.39$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($M = 4.30, SD = 0.42$) ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($M = 4.30, SD = 0.43$) ด้านการยอมรับนับถือ

($M = 4.29, SD = 0.40$) ด้านเงินเดือน ($M = 4.28, SD = 0.43$) ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.27, SD = 0.43$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($M = 4.25, SD = 0.41$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(N=321)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ	4.26	0.97	มาก	4
2. ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.60	0.69	มากที่สุด	1
3. ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.87	มาก	3
4. ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.80	มาก	2
5. ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.24	0.87	มาก	5
รวม	4.36	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60, SD = 0.69$) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.39, SD = 0.80$) ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ($M = 4.30, SD = 0.91$) ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.27, SD = 0.87$) และครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($M = 4.24, SD = 0.87$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

(N=321)

ด้านการยอมรับนับถือ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	4.37	0.80	มาก	2
2. ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.15	0.92	มาก	5
3. ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.76	มาก	1
4. ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.90	มาก	4
5. ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา	4.24	0.87	มาก	3
รวม	4.29	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.48, SD = 0.76$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ($M = 4.38, SD = 0.80$) ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ($M = 4.24, SD = 0.87$) ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.16, SD = 0.90$) และครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($M = 4.15, SD = 0.92$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(N=321)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ	4.43	0.80	มาก	1
2. ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	4.34	0.83	มาก	2
3. ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน	4.23	0.85	มาก	3
4. ครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.20	0.88	มาก	4
รวม	4.30	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ ($M = 4.43, SD = 0.80$) ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($M = 4.34, SD = 0.83$) ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน ($M = 4.23, SD = 0.85$) และครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ($M = 4.20, SD = 0.88$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

(N=321)

ด้านความรับผิดชอบ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ	4.21	0.89	มาก	5
2. ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.80	มาก	1
3. ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.86	มาก	4
4. ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.83	มาก	2
5. ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.26	0.86	มาก	3
รวม	4.27	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.27, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($M = 4.35, SD = 0.80$) ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($M = 4.32, SD = 0.83$) ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($M = 4.26, SD = 0.86$) ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.2, SD = 0.86$) และครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ ($M = 4.21, SD = 0.89$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(N=321)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.34	0.81	มาก	3
2. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม	4.14	0.88	มาก	4
3. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.38	0.79	มาก	1
4. ครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ	4.04	0.89	มาก	5
5. ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.35	0.79	มาก	2
รวม	4.25	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ($M = 4.38, SD = 0.79$) ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($M = 4.35, SD = 0.79$) ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($M = 4.34, SD = 0.81$) ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ($M = 4.14, SD = 0.88$) และครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ ($M = 4.04, SD = 0.79$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านเงินเดือน

(N=321)

ด้านเงินเดือน	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	4.36	0.81	มาก	2
2. ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.16	0.90	มาก	4
3. ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	4.22	0.87	มาก	3
4. ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	4.37	0.82	มาก	1
รวม	4.30	.42	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($M = 4.37, SD = 0.82$) ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ($M = 4.36, SD = 0.81$) ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($M = 4.22, SD = 0.87$) และครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($M = 4.16, SD = 0.90$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(N=321)					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	M	SD	แปลผล	อันดับ	
1. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.07	0.91	มาก	5	
2. ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.49	0.71	มาก	1	
3. ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.36	0.77	มาก	3	
4. ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	4.16	0.90	มาก	4	
5. ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	4.42	0.78	มาก	2	
รวม	4.30	0.42	มาก		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ($M = 4.49, SD = 0.71$) ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ($M = 4.42, SD = 0.78$) ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($M = 4.36, SD = 0.77$) ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.16, SD = 0.90$) และครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ($M = 4.07, SD = 0.91$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(N=321)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน	4.42	0.80	มาก	2
2. สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	4.45	0.73	มาก	1
3. สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน	4.41	0.77	มาก	3
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	4.37	0.79	มาก	5
5. ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.39	0.76	มาก	4
รวม	4.41	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($M = 4.45, SD = 0.73$) สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน ($M = 4.42, SD = 0.80$) สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ($M = 4.41, SD = 0.77$) ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ($M = 4.39, SD = 0.76$) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ($M = 4.37, SD = 0.79$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=321)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน	4.46	0.70	มาก	4
2. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.23	0.87	มาก	5
3. สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	4.52	0.74	มากที่สุด	3
4. สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	4.61	0.66	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน	4.57	0.74	มากที่สุด	2
รวม	4.48	.43	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน ($M = 4.61, SD = 0.66$) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน ($M = 4.57, SD = 0.74$) สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($M = 4.52, SD = 0.74$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน ($M = 4.46, SD = 0.70$) และสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($M = 4.23, SD = 0.87$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตาม
เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบ
แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.12 - 4.19

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก	เพศชาย (n= 75)				เพศหญิง (n=246)				t	Sig.
	M	SD	แปล ผล	อัน ดับ	M	SD	แปล ผล	อัน ดับ		
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.37	0.39	มาก	3	4.36	0.38	มาก	3	0.30	0.76
2. การยอมรับนับถือ	4.27	0.42	มาก	7	4.28	0.39	มาก	5	-0.22	0.82
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.35	0.38	มาก	5	4.28	0.44	มาก	6	1.13	0.26
4. ความรับผิดชอบ	4.38	0.39	มาก	2	4.24	0.44	มาก	9	2.52	0.01*
5. ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	4.23	0.44	มาก	9	4.26	0.41	มาก	7	-0.38	0.71
6. เงินเดือน	4.36	0.46	มาก	4	4.25	0.42	มาก	8	1.84	0.07
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.29	0.47	มาก	8	4.30	0.42	มาก	4	-0.21	0.84
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.35	0.43	มาก	6	4.43	0.38	มาก	2	-1.47	0.14
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.41	0.52	มาก	1	4.50	0.40	มากที่สุด	1	-1.30	0.20
ภาพรวม	4.37	0.39	มาก		4.36	0.38	มาก		0.61	0.54

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ

ผู้บริหารสถานศึกษา	21 - 30 ปี (n=93)				31-40 ปี (n=118)				41 ปีขึ้นไป (n=110)			
	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.33	0.40	มาก	4	4.33	0.39	มาก	3	4.42	0.37	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	4.27	0.36	มาก	8	4.22	0.44	มาก	9	4.35	0.37	มาก	4
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.44	มาก	7	4.30	0.42	มาก	5	4.30	0.41	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	4.28	0.40	มาก	6	4.29	0.39	มาก	6	4.23	0.49	มาก	7
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.25	0.41	มาก	9	4.28	0.41	มาก	7	4.22	0.42	มาก	8
6. เงินเดือน	4.33	0.46	มาก	5	4.31	0.42	มาก	4	4.20	0.41	มาก	9
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน	4.34	0.39	มาก	3	4.27	0.45	มาก	8	4.30	0.44	มาก	6
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.41	0.39	มาก	2	4.40	0.39	มาก	2	4.42	0.39	มาก	3
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.51	0.41	มากที่สุด	1	4.50	0.41	มากที่สุด	1	4.43	0.48	มาก	1
รวม	4.33	0.17	มาก		4.32	0.15	มาก		4.32	0.18	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.48, SD = 0.43$) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.25, SD = 0.41$) โดยมีรายละเอียดเมื่อพิจารณารายด้าน จำแนกตามอายุ ดังนี้

1) อายุ 21 - 30 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, SD = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51, SD = 0.41$) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.25, SD = 0.41$)

2) อายุ 31 - 40 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50, SD = 0.41$) การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.22, SD = 0.44$)

3) อายุ 41 ปีขึ้นไป ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.43, SD = 0.48$) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.22, SD = 0.42$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.28	1.88	0.16
	ภายในกลุ่ม	46.90	318	0.15		
	รวม	47.46	320			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	3.41	0.03*
	ภายในกลุ่ม	49.40	318	0.16		
	รวม	50.45	320			
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.07	0.94
	ภายในกลุ่ม	57.23	318	0.18		
	รวม	57.25	320			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	58.44	318	0.18		
	รวม	58.72	320			
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	54.63	318	0.17		
	รวม	54.82	320			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.52	2.84	0.06
	ภายในกลุ่ม	58.73	318	0.19		
	รวม	59.78	320			
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.62	0.54
	ภายในกลุ่ม	58.98	318	0.19		
	รวม	59.21	320			
8. นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.08	0.93
	ภายในกลุ่ม	49.32	318	0.16		
	รวม	49.34	320			
9. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.21	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	59.84	318	0.19		
	รวม	60.25	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.07	0.24	0.78
	ภายในกลุ่ม	8.72	318	0.27		
	รวม	8.73	320			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากนั้น

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' method) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ

จำแนกตามอายุ		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
1. ด้านการยอมรับนับถือ				
อายุ	M	4.27	4.22	4.35
21 - 30 ปี	4.27	-	0.69	.34
31 - 40 ปี	4.22	-	-	.04*
41 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี นอกนั้นมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก	ปริญญาตรี (n= 270)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=51)		t	Sig.				
	M	SD	แปล ผล	อัน ดับ			M	SD	แปล ผล	อัน ดับ
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.39	0.37	มาก	3	4.21	0.43	มาก	7	3.10	0.00*
2. การยอมรับนับถือ	4.31	0.38	มาก	4	4.14	0.48	มาก	9	2.43	0.02*
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.43	มาก	6	4.34	0.37	มาก	3	-0.83	0.41
4. ความรับผิดชอบ	4.27	0.44	มาก	7	4.27	0.34	มาก	6	-0.06	0.95
5. ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	4.26	0.42	มาก	8	4.18	0.38	มาก	8	1.39	0.16
6. เงินเดือน	4.25	0.42	มาก	9	4.42	0.46	มาก	2	-2.64	0.01 *
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.42	0.39	มาก	2	4.33	0.40	มาก	4	1.63	0.10
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.47	0.44	มาก	1	4.51	0.42	มากที่สุด	1	-0.57	0.57
ภาพรวม	4.33	0.17	มาก		4.30	0.15	มาก		1.01	0.31

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โดยปริญญาตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, SD = 0.17$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.47, SD = 0.44$) และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.25, SD = 0.42$) ส่วนสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.15$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ

อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51, SD = 0.42$) และการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.14, SD = 0.48$)

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความฉลาดรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี (n=80)				6 - 10 ปี (n=124)				11 ปีขึ้นไป (n=117)			
	M		SD		M		SD		M		SD	
	แปล ผล	อันดับ	แปล ผล	อันดับ	แปล ผล	อันดับ	แปล ผล	อันดับ	แปล ผล	อันดับ		
1. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	4.26	0.39	มาก	5	4.40	0.37	มาก	2	4.38	0.38	มาก	3
2. การยอมรับนับถือ	4.15	0.39	มาก	9	4.27	0.39	มาก	5	4.38	0.39	มาก	4
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.42	มาก	8	4.28	0.40	มาก	4	4.38	0.43	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	4.25	0.42	มาก	6	4.20	0.45	มาก	9	4.35	0.40	มาก	6
5. ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	4.23	0.34	มาก	7	4.25	0.41	มาก	7	4.27	0.47	มาก	9
6. เงินเดือน	4.28	0.46	มาก	4	4.23	0.42	มาก	8	4.33	0.42	มาก	8
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้ บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน	4.31	0.40	มาก	3	4.26	0.48	มาก	6	4.33	0.40	มาก	7
8. นโยบายและการ บริหารงาน	4.41	0.40	มาก	2	4.40	0.43	มาก	3	4.41	0.35	มาก	2
9. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.51	0.44	มากที่สุด	1	4.45	0.45	มากที่สุด	1	4.49	0.41	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.18	มาก		4.30	0.17	มาก		4.37	0.13	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.48, SD = 0.43$) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.25, SD = 0.41$)

1) ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.51, SD = 0.44$) และการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.15, SD = 0.39$)

2) ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.45, SD = 0.45$) และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.20, SD = 0.45$)

3) ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37, SD = 0.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	3.42	0.03*
	ภายในกลุ่ม	46.46	318	0.15		
	รวม	47.46	320			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	8.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	47.90	318	0.15		
	รวม	50.45	320			
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	4.09	0.02*
	ภายในกลุ่ม	55.82	318	0.18		
	รวม	57.25	320			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.65	3.62	0.03*
	ภายในกลุ่ม	57.41	318	0.18		
	รวม	58.72	320			
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.17	0.85
	ภายในกลุ่ม	54.76	318	0.17		
	รวม	54.82	320			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	1.80	0.17
	ภายในกลุ่ม	59.11	318	0.19		
	รวม	59.78	320			
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	58.93	318	0.19		
	รวม	59.21	320			
8. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	49.34	318	0.16		
	รวม	49.34	320			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	60.04	318	0.19		
	รวม	60.25	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	7.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	8.34	318	0.03		
	รวม	8.73	320			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
	M	4.26	4.40	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	0.51	.09
6 - 10 ปี	4.40	-	-	.97
11 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-
2. ด้านการยอมรับนับถือ				
	M	4.15	4.27	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	-	0.12	.00*
6 - 10 ปี	4.27	-	-	.07
11 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
	M	4.21	4.28	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.21	-	0.57	.02*
6 - 10 ปี	4.28	-	-	.16
11 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-
4. ด้านความรับผิดชอบ				
	M	4.25	4.20	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	4.25	-	0.75	.28
6 - 10 ปี	4.20	-	-	.03*
11 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมพบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์เนื้อหาได้ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.1.1 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 1 กล่าวว่า ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป และให้อิสระในการปฏิบัติงาน

คนที่ 2 กล่าวว่า ควรมีการชื่นชมคุณครูและให้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรมชัดเจน

คนที่ 3 กล่าวว่า ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหากครูได้รับอุปสรรคในการทำงาน

คนที่ 4 กล่าวว่า ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู มีการกระจายงาน และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

คนที่ 5 กล่าวว่า ควรมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถและตามความเหมาะสม

คนที่ 6 กล่าวว่า ควรสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมกำลังใจและความศรัทธาในตนเองการได้รับความชื่นชมและคำพูดเชิงบวก

คนที่ 7 กล่าวว่า ควรให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพและชิ้นงานของตนเองลงมือทำงานอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมกำลังใจและความศรัทธาในตนเองด้วยการกล่าวชื่นชมและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

4.1.2 แนวทางการกระตุ้นให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ

คนที่ 1 กล่าวว่า ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองสม่ำเสมอ และช่วยแนะนำหรือช่วยเหลือในปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

คนที่ 2 กล่าวว่า จัดทำคำสั่ง มอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน พูดคุยสอบถามติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ให้ความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลพิจารณาเงินเดือน

คนที่ 3 กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คนที่ 4 กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยต้องมีการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน

คนที่ 5 กล่าวว่า เป็นที่ปรึกษาที่ดีเพราะไม่คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างเต็มที่เต็มความสามารถอย่างเป็นกันเอง

คนที่ 6 กล่าวว่า ต้องให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และให้แนวทางความช่วยเหลือ

คนที่ 7 กล่าวว่า มีการนิเทศติดตาม คอยสอบถามและชี้แนะแนวทางใน
ชิ้นงานนั้นๆ

สรุปได้ว่า ในการกระตุ้นให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ
ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานตาม
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
พัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศติดตาม คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค
ต่าง ๆ

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ

4.2.1 แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

คนที่ 1 กล่าวว่า ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของครูแก่ชุมชน เพื่อให้ได้รับ
การยกย่องชมเชยจากชุมชน ให้เกียรติในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ต่อ นักเรียน เพื่อนครู
ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา

คนที่ 2 กล่าวว่า ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานให้อิสระในการทำงานแก่ครูเพื่อให้ได้
แสดงศักยภาพในตัวเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

คนที่ 3 กล่าวว่า รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ทั้งในห้อง
ประชุมและนอกห้องประชุม

คนที่ 4 กล่าวว่า มอบหมายงานให้ทำ บ่งบอกถึงความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน
ได้รับ ให้อิสระในการทำงานแก่ครูเพื่อให้ได้แสดงศักยภาพในตัวเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

คนที่ 5 กล่าวว่า สร้างเครื่องมือแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของครู
ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

คนที่ 6 กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนะความคิดเห็นและร่วมกันเลือก
แนวคิดที่ดียึดหลักประชาธิปไตย

คนที่ 7 กล่าวว่า ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของครู

สรุปได้ว่า ในการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ
ครู ทั้งในห้องประชุมและนอกห้องประชุม เปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนะความคิดเห็นและร่วมกัน
เลือกแนวคิดที่ดียึดหลักประชาธิปไตย ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ
ครู

4.2.2 แนวทางในการยกย่องชื่นชมครูที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

คนที่ 1 กล่าวว่า กล่าวถึงและยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานเป็นที่ประจักษ์

คนที่ 2 กล่าวว่า ให้คำชื่นชมจัดทำประกาศเชิดชูเกียรติพร้อมสนับสนุนให้ได้รับรางวัลในระดับที่สูงขึ้น

คนที่ 3 กล่าวว่า ควรยกย่องชมเชยแสดงความยินดีและสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานเป็นที่ประจักษ์

คนที่ 4 กล่าวว่า สนับสนุนงานพร้อมส่งเสริมในทุกด้านและยินดีให้ความช่วยเหลือชื่นชมและคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันยกย่องผลงานคุณครู

คนที่ 5 กล่าวว่า แสดงความยินดีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับให้กำลังใจ

คนที่ 6 กล่าวว่า ชื่นชมยินดี และจัดทำประกาศเชิดชูเกียรติ พร้อมสนับสนุนให้ได้รับรางวัลในระดับที่สูงขึ้น

คนที่ 7 กล่าวว่า ควรยกย่องชมเชยแสดงความยินดี

สรุปได้ว่า ในการยกย่องชื่นชมครูที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน กล่าวถึงและยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานเป็นที่ประจักษ์ สนับสนุนงานพร้อมส่งเสริมในทุกด้านและยินดีให้ความช่วยเหลือชื่นชมและคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

4.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.3.1 แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถที่ตนเองถนัด

คนที่ 1 กล่าวว่า ให้คุณครูสนุกกับงานที่ทำได้ได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

คนที่ 2 กล่าวว่า มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานในการเรียนการสอน

คนที่ 3 กล่าวว่า ส่งเสริมด้านประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

คนที่ 4 กล่าวว่า มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ความถนัด

คนที่ 5 กล่าวว่า มอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

คนที่ 6 กล่าวว่า สร้างแรงจูงใจและพร้อมให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คนที่ 7 กล่าวว่า ช่วยเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานและสอบถามความคืบหน้ากำกับติดตามช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถที่ตนเองถนัด ควรมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ทำท่ายความสามารถทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานในการเรียนการสอน ให้คุณครูสนุกกับงานที่ทำที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

4.3.2 แนวทางปฏิบัติในการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงานของครู

คนที่ 1 กล่าวว่า สนับสนุนงบประมาณและกระตุ้นครูในการทำงานให้ครูอบรมพัฒนาศักยภาพของครูในด้านที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

คนที่ 2 กล่าวว่า จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยเหลือในด้านงบประมาณในการจัดการศึกษา เช่น อบรม หน่วยงานในชุมชน และหาหน่วยงานสนับสนุนในแต่ละด้าน เช่น อนามัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ปกครอง

คนที่ 3 กล่าวว่า จัดตั้งงบประมาณ เขียนโครงการตามความเหมาะสม ของบประมาณจากเอกชน

คนที่ 4 กล่าวว่า มีการควบคุมพัสดุและมีทะเบียนคุมให้มีโครงการกิจกรรมงานหรือแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจนและครอบคลุมคนทุกอย่างในโรงเรียน

คนที่ 5 กล่าวว่า ส่งเสริมการจัดทำแผนประจำปีเพื่อให้มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแล้วก็คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ในการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งในการปฏิบัติงานก็มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของคุณครู

คนที่ 6 กล่าวว่า จัดทำโครงการเพื่อดำเนินงานโดยจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

คนที่ 7 กล่าวว่า สอบถามความต้องการและจัดสรรให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ในการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงานของครู ควรจัดทำแผนประจำปี โดยสอบถามความต้องการและจัดสรรให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยเหลือในด้านงบประมาณในการจัดการศึกษา

4.4 ด้านความรับผิดชอบ

4.4.1 แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมจากผู้อื่นมากเกินไป

คนที่ 1 กล่าวว่า ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เช่น นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน

คนที่ 2 กล่าวว่า มอบหมายหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสมต่อครูแต่ละท่าน

คนที่ 3 กล่าวว่า ออกกฎระเบียบให้ครูที่ปฏิบัติงานถูกต้อง มีจิตใจเป็นครูที่แท้จริงมีกฎหมายคุ้มครองครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

คนที่ 4 กล่าวว่า วางแผนเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานโครงการต่างๆ

คนที่ 5 กล่าวว่า ให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยใช้แนวคิดของตนเองและคอยเสริมในจุดที่อาจจะบกพร่องอยู่

คนที่ 6 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและมั่นใจเชื่อใจตัวครูให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู

คนที่ 7 กล่าวว่า ปฏิบัติงานตามขอบเขตงานและปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่า แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมจากผู้อื่นมากเกินไป ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ มอบหมายหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับครูแต่ละท่าน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยใช้แนวคิดของตนเอง ร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจ และคอยเสริมในจุดที่ยังบกพร่อง

4.4.2 แนวทางในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

คนที่ 1 กล่าวว่า มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ มีความสามารถ มีระบบนิเทศติดตามช่วยเหลือในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

คนที่ 2 กล่าวว่า จัดสรรงานอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่องานที่ถูกมอบหมายให้ถูกต้องและปฏิบัติให้บรรลุผล

คนที่ 3 กล่าวว่า มอบหมายให้ครูรับผิดชอบควรตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความชัดเจนและเหมาะสมจะทำให้ได้ผลลัพธ์ของงานเป็นที่น่าพอใจ

คนที่ 4 กล่าวว่า มีการช่วยหรือสนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า

คนที่ 5 กล่าวว่า มอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนและปริมาณที่มอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

คนที่ 6 กล่าวว่า แบ่งงานตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบตามโครงการของการบริหารงานของโรงเรียนที่ชัดเจน

คนที่ 7 กล่าวว่า มีการกล่าวคำชมเชยต่อที่ประชุม มอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้ในโอกาสต่าง ๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา ควรจัดสรรงานอย่างเหมาะสม โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสามารถ มีระบบนิเทศติดตามช่วยเหลือในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม ช่วยหรือสนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า

4.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.5.1 แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม

คนที่ 1 กล่าวว่า เพิ่มโอกาสในการทำงานที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

คนที่ 2 กล่าวว่า มอบหมายครูให้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น

คนที่ 3 กล่าวว่า ให้ความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับคุณความดีและผลงานเชิงประจักษ์

คนที่ 4 กล่าวว่า มอบหมายงานที่ครูมีความถนัด เปิดโอกาสให้ทำงานที่ชอบ

คนที่ 5 กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ครูเป็นหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานเปิดโอกาสให้ครูได้สอบเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

คนที่ 6 กล่าวว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเชิงวิทยากรที่มีความรู้ด้านนั้น ๆ มาให้ความรู้ครูเพิ่มเติม ครูจะเกิดการพัฒนา

คนที่ 7 กล่าวว่า ส่งเสริมคุณครูในการปฏิบัติงานและการเก็บผลงานชิ้นงานเพื่อประเมินในการเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ควรส่งเสริมครูในการปฏิบัติงานและการเก็บผลงานชิ้นงานเพื่อประเมินในการเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูเป็นหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานเปิดโอกาสให้ครูได้สอบเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.5.2 แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ

คนที่ 1 กล่าวว่า ให้โอกาสครูในการได้ศึกษาต่อให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

คนที่ 2 กล่าวว่า มอบหมายครูให้ได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น
คนที่ 3 กล่าวว่า ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คนที่ 4 กล่าวว่า มอบหมายงานที่ครูมีความถนัด เปิดโอกาสให้ทำงานที่ชอบ
คนที่ 5 กล่าวว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
คนที่ 6 กล่าวว่า ส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

คนที่ 7 กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ครูสามารถได้สอบเปลี่ยนสายงาน โดยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือตามความสามารถ

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ ควรเปิดโอกาสครูในการได้ศึกษาต่อให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูสามารถได้สอบเปลี่ยนสายงาน โดยส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

4.6 ด้านเงินเดือน

4.6.1 แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม

คนที่ 1 กล่าวว่า กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเป็นการกระตุ้นและแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

คนที่ 2 กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีความยุติธรรม/มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสมโปร่งใส ให้ขวัญกำลังใจครูอย่างยุติธรรม

คนที่ 3 กล่าวว่า มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ยืดหยุ่น และมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่ทุกคนยอมรับได้ใช้คณะกรรมการในการพิจารณาร่วมกัน

คนที่ 4 กล่าวว่า ควรที่จะเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

คนที่ 5 กล่าวว่า มีสวัสดิการ และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม

คนที่ 6 กล่าวว่า รัฐบาลจะต้องเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

คนที่ 7 กล่าวว่า จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือครูในโรงเรียนนอกเหนือจากส่วนที่ทางราชการจัดให้

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรม

4.6.2 แนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม

คนที่ 1 กล่าวว่า พิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน

คนที่ 2 กล่าวว่า ใช้หลักกรรมมาภิบาลและพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติเพื่อให้ความยุติธรรม

คนที่ 3 กล่าวว่า แบ่งหน้าที่การประเมินให้หัวหน้างานหัวหน้ากลุ่มสาระได้ประเมินครูตามความเป็นจริงรวบรวมคะแนนและประกาศให้ครูทราบอย่างโปร่งใส

คนที่ 4 กล่าวว่า พิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงและต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณา

คนที่ 5 กล่าวว่า พิจารณาความดีความชอบ ประเมินจากผลการงาน โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

คนที่ 6 กล่าวว่า ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยสอดคล้องกับการทำงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส

คนที่ 7 กล่าวว่า ใช้หลักความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่เอาเปรียบยึดหลักพรหมวิหาร 4

สรุปได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม ควรพิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง ใช้หลักความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่เอาเปรียบยึดหลักพรหมวิหาร 4 โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ประกาศผลการขึ้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส

4.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

4.7.1 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

คนที่ 1 กล่าวว่า จัดงาน/กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น กีฬาเชื่อมสัมพันธ์งานสังสรรค์ของบุคลากร

คนที่ 2 กล่าวว่า อยู่แบบพี่น้อง ใช้หลักประชาธิปไตย หลักความยุติธรรม มีบรรยากาศทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คนที่ 3 กล่าวว่า ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

คนที่ 4 กล่าวว่า จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน ทศนศึกษาและแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก

คนที่ 5 กล่าวว่า ยึดหลักกัลยาณมิตร เข้ากับทุกคนได้ดี พูดคุยเป็นกันเองไม่วางอำนาจให้ความเป็นพี่เป็นน้อง ถือบุคลากรเป็นคนในครอบครัว ปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อทุก ๆ คน

คนที่ 6 กล่าวว่า ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

คนที่ 7 กล่าวว่า ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันในทุกๆ งานตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงคุณครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เช่น กีฬาเชื่อมสัมพันธ์ งานสังสรรค์ของบุคลากร โดยใช้หลักประชาธิปไตย หลักความยุติธรรม มีบรรยากาศทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน ทศนศึกษาและแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก

4.7.2 แนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์

คนที่ 1 กล่าวว่า จัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพ อันดี และให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบความสำเร็จด้วยกัน

คนที่ 2 กล่าวว่า เน้นการมีส่วนร่วม ยกย่องชื่นชมเชิดชูเกียรติและให้รางวัลในโอกาสอันสมควร และพัฒนาตนเป็นแบบอย่าง

คนที่ 3 กล่าวว่า มุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

คนที่ 4 กล่าวว่า มีกิจกรรมให้ครูและผู้บังคับบัญชาได้ทำร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้ได้มีปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ

คนที่ 5 กล่าวว่า สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพูดจาด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสริมสร้างการทำงานที่เป็นทีม

คนที่ 6 กล่าวว่า ให้ความสำคัญกับทุกคนในการทำงานและนอกจากนั้นควรเข้าใจหน้าที่ของแต่ละคนร่วมกันแก้ปัญหาในทุกปัญหาและหาข้อสรุปโดยสันติ

คนที่ 7 กล่าวว่า มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด PLC เพื่อแก้ปัญหาหรือหาหรือแนวทางในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์ ควรจัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพ อันดี และให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบความสำเร็จด้วยกัน เน้นการมีส่วนร่วม ยกย่องชื่นชมเชิดชูเกียรติและให้รางวัลในโอกาสอันสมควร และพัฒนาตนเป็นแบบอย่าง มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด PLC เพื่อแก้ปัญหาหรือหาหรือแนวทางในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

4.8.1 แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

คนที่ 1 กล่าวว่า ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารทางการศึกษา

คนที่ 2 กล่าวว่า ประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน และชี้แจงภาระงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ

คนที่ 3 กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ครูได้จัดทำแผนประจำปีได้จัดทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ

คนที่ 4 กล่าวว่า จัดประชุมและให้ครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา โดยให้อิสระในการคิดและเน้นย้ำการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

คนที่ 5 กล่าวว่า ปรึกษาหารือทำงานร่วมกันและให้สิทธิในการออกความคิดเห็นทำงานร่วมกันอย่างสงบพร้อมรับฟังในทุกโอกาส

คนที่ 6 กล่าวว่า ให้อิสระคุณครูและการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา

คนที่ 7 กล่าวว่า ประชุมจัดทำแผนงานประจำปีร่วมเสนอแนะความคิดเห็น

สรุปได้ว่า ในการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารทางการศึกษา โดยประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน และชี้แจงภาระงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ

4.8.2 แนวทางในการกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

คนที่ 1 กล่าวว่า สื่อสารนโยบายในการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและให้มีส่วนร่วมกำหนดแนวปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ

คนที่ 2 กล่าวว่า มีนโยบายที่ชัดเจน ต้องกำหนดคำร้อยละของความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน

คนที่ 3 กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนการบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

คนที่ 4 กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีแก่ครูตามโอกาสและความเหมาะสม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คนที่ 5 กล่าวว่า มอบของรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณครู เช่น การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ การให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

คนที่ 6 กล่าวว่า มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมความเท่าเทียมตรงตามความรู้ความสามารถและให้คำชื่นชมครูที่ทำคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาและดักเตือนหากปฏิบัติไม่เหมาะสม

คนที่ 7 กล่าวว่า ร่วมกันพูดคุยและร่วมกันเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาให้เป็นความคิดหรือแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า ในการกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ควรมีนโยบายที่ชัดเจน กำหนดคำร้อยละของความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน สื่อสารนโยบายในการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและให้มีส่วนร่วมกำหนดแนวปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมความเท่าเทียมตรงตามความรู้ความสามารถและให้คำชื่นชมครูที่ทำคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาและดักเตือนหากปฏิบัติไม่เหมาะสม

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.9.1 แนวทางในการจัดการอาคารสถานที่และห้องเรียนให้มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน

คนที่ 1 กล่าวว่า จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 2 กล่าวว่า มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน

คนที่ 3 กล่าวว่า ปรับสภาพแวดล้อมให้มีความสะดวก สวยงาม จัดให้มีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี

คนที่ 4 กล่าวว่า ปรับสภาพแวดล้อมในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอบถามความพึงพอใจ ในด้านความต้องการการปรับปรุงพัฒนา จุดอ่อน จุดแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

คนที่ 5 กล่าวว่า ดูแลด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ จราจร รวมถึงด้านสาธารณสุข สร้างความมั่นใจให้ครูรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน

คนที่ 6 กล่าวว่า สร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้ครูรู้สึกว่า โรงเรียนคือบ้านหลังที่สองของครู

คนที่ 7 กล่าวว่า จัดให้มีการประเมินอาคารเรียนและห้องเรียนทุกสัปดาห์โดยผู้รับผิดชอบประจำห้องชมเชยมอบเกียรติบัตรให้ครูและนักเรียนประจำห้องเพื่อเป็นแรงเสริมทางบวกในการดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ในการจัดการอาคารสถานที่และห้องเรียนให้มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน สอบถามความพึงพอใจ ในด้านความต้องการการปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดูแลด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ จราจร รวมถึงด้านสาธารณสุข สร้างความมั่นใจให้ครูรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน

4.9.2 แนวทางปฏิบัติเมื่อสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

คนที่ 1 กล่าวว่า จัดสรรงบประมาณและจัดซื้ออุปกรณ์ดี ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากร และควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 2 กล่าวว่า จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ครูหรือบุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพออยู่เสมอ

คนที่ 3 กล่าวว่า ช่วยหรือสนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า

คนที่ 4 กล่าวว่า จัดสรรงบประมาณและจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและเพียงพอต่อการใช้งานโดยยึดหลักความคุ้มค่าและความประหยัด

คนที่ 5 กล่าวว่า ร่วมพูดคุยกับคุณครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการบริหารงานเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

คนที่ 6 กล่าวว่า ดำเนินการร่วมกันหาแนวทางเช่นจัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อนำมาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็น

คนที่ 7 กล่าวว่า จัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน เช่น กินเลี้ยงน้ำชา การรวมศิษย์เก่า และการร่วมมือของชุมชน

สรุปได้ว่า แนวทางปฏิบัติเมื่อสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ตามที่ครูหรือบุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพออยู่เสมอ โดยจัดสรรงบประมาณและจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและเพียงพอต่อการใช้งานโดยยึดหลักความคุ้มค่าและความประหยัด โดยจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน เช่น กินเลี้ยงน้ำชา การรวมศิษย์เก่า และการร่วมมือของชุมชน

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีดังนี้

1) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสม ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมกำลังใจและความศรัทธาในตนเองด้วยการกล่าวชื่นชมและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศติดตาม คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการยอมรับนับถือ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันเลือกแนวคิดที่ดี ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู กล่าวถึงและยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีเมื่อมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สนับสนุนงานพร้อมส่งเสริมในทุกด้าน และยินดีให้ความช่วยเหลือชื่นชมและคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ทำลายความสามารถ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานในการเรียนการสอน

ให้คุณครูสนุกกับงานที่ทำที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร จัดทำแผนประจำปี โดยสอบถามความต้องการและจัดสรรให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยเหลือในด้านงบประมาณในการจัดการศึกษา

4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านความรับผิดชอบ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญร่วมมืออย่างเต็มที่ มอบหมายหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสมต่อครูแต่ละท่าน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยใช้แนวคิดของตนเอง ร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจ และคอยเสริมในจุดที่ยังบกพร่อง ควรจัดสรรงานอย่างเหมาะสม โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสามารถ มีระบบนิเทศติดตามช่วยเหลือในการทำงาน ช่วยหรือสนับสนุนด้านงบประมาณและการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า

5) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ส่งเสริมครูในการปฏิบัติงานและการเก็บผลงานชิ้นงานเพื่อประเมินในการเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูเป็นหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานเปิดโอกาสให้ครูได้สอบเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เปิดโอกาสครูในการได้ศึกษาต่อให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูสามารถได้สอบเปลี่ยนสายงาน โดยส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

6) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านเงินเดือน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ควรเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรม ใช้หลักความเหมาะสมและความเป็นไปไม่ได้ไม่เอาเปรียบยึดหลักพรหมวิหาร 4 โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ประกาศผลการขึ้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส

7) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เช่น กีฬาเชื่อมสัมพันธ์ งานสังสรรค์ของบุคลากร โดยใช้หลักประชาธิปไตย หลักความยุติธรรม มีบรรยากาศทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน ทัศนศึกษาและ

แลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก จัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี และให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบความสำเร็จด้วยกัน เน้นการมีส่วนร่วม ยกย่องชื่นชมเชิดชูเกียรติและให้รางวัลในโอกาสอันสมควร และพัฒนาตนเป็นแบบอย่าง มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด PLC เพื่อแก้ปัญหาหรือหาหรือแนวทางในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

8) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารทางการศึกษา โดยประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน และชี้แจงภาระงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ มีนโยบายที่ชัดเจน ต้องกำหนดค่าร้อยละของความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน สื่อสารนโยบายในการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและให้มีส่วนร่วมกำหนดแนวปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมความเท่าเทียมตรงตามความรู้ความสามารถและให้คำชื่นชมครูที่ทำคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาและตักเตือนหากปฏิบัติไม่เหมาะสม

9) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน สอบถามความพึงพอใจ ในด้านความต้องการการปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดูแลด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ จราจร รวมถึงด้านสาธารณสุข สร้างความมั่นใจให้ครูรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ครูหรือบุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพออยู่เสมอ โดยจัดสรรงบประมาณและจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน และเพียงพอต่อการใช้งานโดยยึดหลักความคุ้มค่าและความประหยัด โดยจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน เช่น กินเลี้ยงน้ำชา การรวมศิษย์เก่า และการร่วมมือของชุมชน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 76 โรงเรียน จำนวน 1,622 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Yamane, 1973, น. 727) ได้กลุ่มตัวอย่าง 321 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 ท่าน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ท่าน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .91 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.3 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยส่งในรูปแบบการเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ได้รับกลับคืนมาจำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 7 ท่าน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยวิเคราะห์ประมาณค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบ t -test และ F -test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' method) และวิเคราะห์หาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายด้านทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย (M) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ สถานศึกษามี

จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน และสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนเหมาะสม สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน และครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความ

สนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

6) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในสถานศึกษาอบรมและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

7) ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

8) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ

9) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม และครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามอายุ พบว่า ครูในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี นอกนั้นมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

(1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

(2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

(4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.3.3 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ได้แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นระบบ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะและมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะของแต่ละคน ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง
- 9) สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสม
- 10) สถานศึกษาปรับสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน มีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน ส่งผลให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้สึกว่าตนปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาระงานในหน้าที่เทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ในขณะที่อัตรากำลังน้อยกว่า ดังนั้น หากครูได้รับการส่งเสริม พัฒนาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนให้มีความเจริญก้าวหน้า จะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และนโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1995) นำเสนอว่าการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ผลผลิตต่อหน้าที่ของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน พึงจะต้องรู้วิธีทำให้ผู้ปฏิบัติงานคือครูผู้สอน เกิดความพึงพอใจเพื่อให้งานที่ครูสอนบรรลุเป้าหมาย และผลผลิตของงานสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของอานัส รุ่งวิทย์พันธ์

(2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนวรรณ์ อายุยีน (2561) และ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ที่พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีนโยบายและการบริหารงานชัดเจนเหมาะสม ส่งผลให้ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จ โดยยึดแนวปฏิบัติการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐนัย ไทยถาวร (2563) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่จำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู สามารถทำได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความ

รับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน และ 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ระดับนโยบาย

- 1) หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ
- 2) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน
- 3) หน่วยงานของรัฐหรือกระทรวงศึกษาธิการควรมีจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของสถานศึกษา
- 4) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม

3.1.2 ระดับปฏิบัติ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กอประเชษฐ ตย์คานนท์. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน. <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การใช้ SPSS for Windows. โรงพิมพ์สามลดา.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10 (37), 282-292.
- จรรจรินา เกตุรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). หลักการจัดการ องค์กรและการจัดการสมัยใหม่. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9, 167 – 168.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 233-246.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร]*.

ธนภุต ศาสตราโชติ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]*.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]*.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นวรรตน์ อายูยืน. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]*.

เนตรนภา หยุมาก. (2562). *การศึกษาคุณลักษณะของครูที่นักเรียนพึงประสงค์ตามทัศนะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. รายงานวิจัย โรงเรียนตะเคียนวิทยาคม. สงขลา.*

บุษยามาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]*.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร]*.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร.

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน. (เกษงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. [สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร]*.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์]*.

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

พิชญภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา. นครปฐม:*

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (ประกอบกำหนดตำแหน่งวิชาการ รองศาสตราจารย์

สาขาการศึกษา อนุสาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

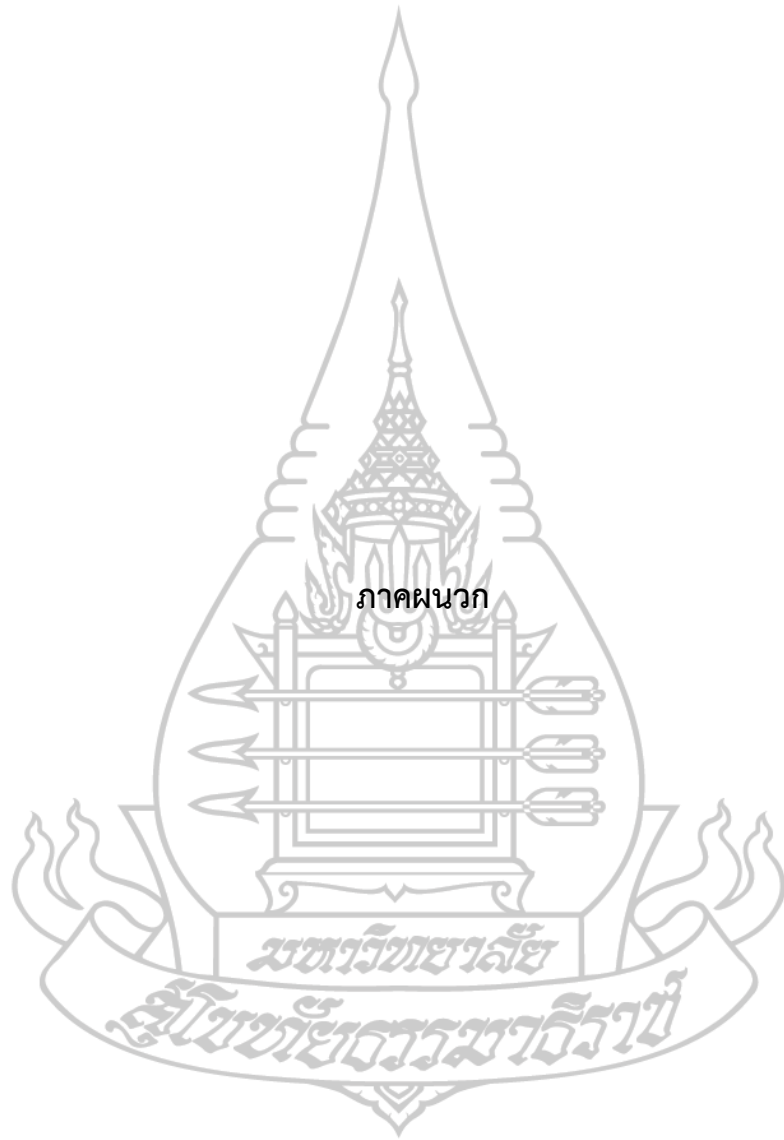
- พิรุณย์ ป่องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2527). *การศึกษาคืออะไร*. สมชายการพิมพ์.
- _____. (2539). *กามารมณ์กับชีวิต*. สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). *แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรลีสี แน่นอน. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 109–120.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค ตะวันออก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2559). *องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1- 8*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). โอ เอส พริ้นตังเฮ้า.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ แสงสุข. (2550). *ครู*. พิมพ์ลักษณ์.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (ม.ป.ป.). *จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. <http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=CU503>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- _____. (2556). “*ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*” (4 ตุลาคม 2556). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษที่ 130ง. น.73.
- _____. (2562). “*ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562*.” (20 มีนาคม 2562). 136 ตอนพิเศษ 68 ง. น.18-19.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์.
- ลักษมณี จำแทนปะรัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดระยอง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณะ บรรจง. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคนิรนุเคราะห์ศึกษา*. *Warasan Phuettikammasat*, 14(1).
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพงศ์ พงษ์พิทักษ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ฮาซันพรีนติ้ง.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2557). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยลา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). *การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สันหจฺจหา ชมภูณฺช. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมพันธ์ รัตนธัญญ์. (2560). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. https://www.surat2.go.th/2021/files/com_news_operating/2023-06_75_ce4b6fd4aa20a.pdf.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2201.
- สุจิรา ถापันแก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณิกา รุจิวิญชัยกุล. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12*. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 30-37.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า : กรณีศึกษาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อำไพ สุจริตกุล. (2534). *คุณธรรมครูไทย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. Free Press.

- Anantha Raj, A. & Huam Hon Tat. (2013). *A Study of the Motivation and De – Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom : England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Anita E. Woolfolk. (1995). *Educational Psychology*. Allyn and Bacon, Inc.
- Barnard, C. L. (1974). *The Functions of Executive*. Harvard University.
- Brown. A. (2005). Implementing performance management in England's primary schools. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54(5/6), 468-481.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. (Foundations for organizational science). Sage Publications Ltd.
<http://catdir.loc.gov/catdir/enhancements/fy0656/00011071-t.html>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Decenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2002). *Human resource management*. (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Deci & Rya. (1980). *Adult Learning*. Halsted Press Wiley & Son.
- Dollard J and Miller N.E. (1950). *Personality and Psychotherapy: An Analysis in Term of Learning Thinking and Culture*. McGraw-Hill.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. Thomson.
- Good, Carter. V. (1973). *Dictionary of Education*. McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Hilgard, Ernest R. (1962). *Introduction to Psychology*. Harcourt.
- Kelley, Caroline; Odden, Allan; Milanowski, Anthony; and Heneman III, Herbert G. (2000). The Motivational Effects of School-Based Performance Awards. CPRE Policy Briefs. http://repository.upenn.edu/cpre_policybriefs/17
- Loudon, D.L. & Bitta, A. J. D. (1988). *Consumer Behavior : Concepts and Applications*. 3rd ed. McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- McCelland David C. (1961). *The Achieving Society*. Prineton, Van Nostrand.

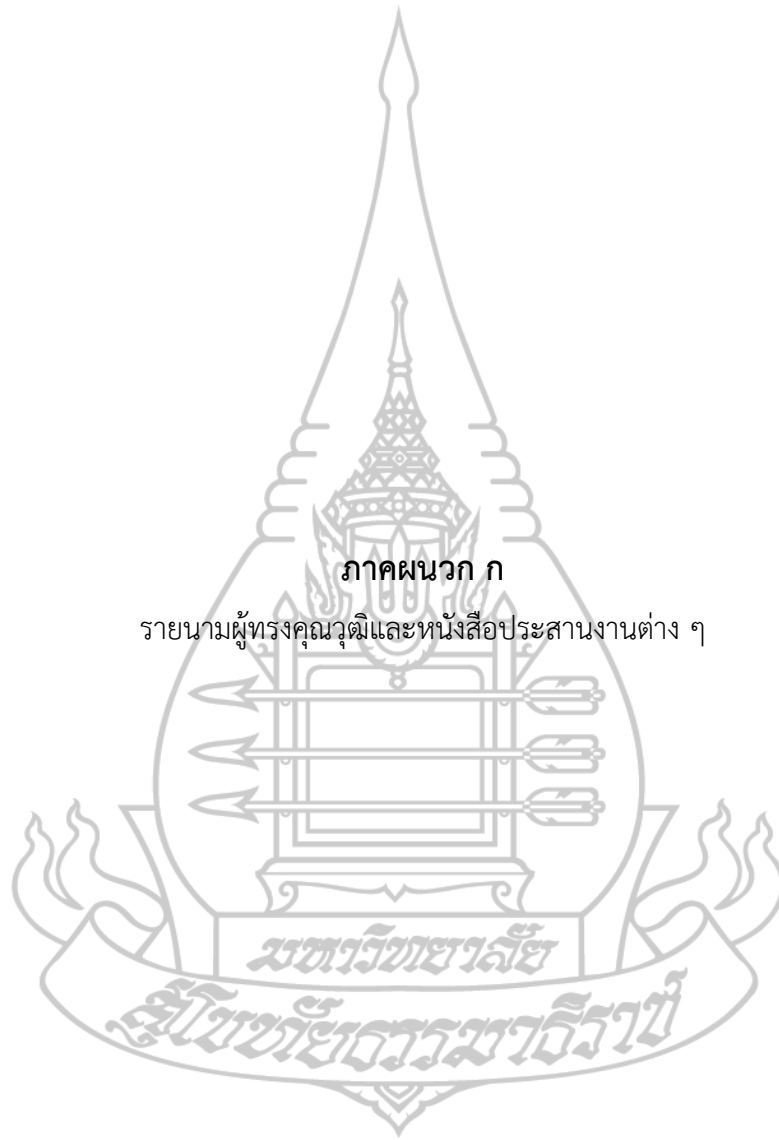
- Michael S. (2005). *Perceptions of Teachers and Administrators of Factors that Motivate Teachers to Actively Engage in Professional Development*. Doctor of Education Pennsylvania of University.
- Morgan. (1986). *Introduction to Psychology* (7th ed.) McGraw-Hill
- Pinder. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to Psychology*. Brooks / Cole.
- Rendos, Michael S. (2005). *Perceptions of Teachers and Administrators of Factors that Motivate Teachers to Actively Engage in Professional Development*. Doctor of Education Pennsylvania: Pennsylvania of University.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Schiffman, L. and L. Kanuk, (1991). *Consumer Behavior*. Prentice-Hall.
- Seniwoliba, A. J. (2013). Teacher Motivation and job Satisfaction in Senior High Schools in the Tamale Metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review* (ISSN : 2350 -2282). Ghana: University for Development Studies, Tamale.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.
- Tran Ngoc Mai. (2015). *Job Motivation Affecting the Attachment to the Organization of Personnel at Hue University of Science, Vietnam*. A Thesis for the Master of Business Administration Degree in Human Resource Management Graduate School Ubonratchathani Rajabhat University.
- Vroom, V.M. (1970). *Working and Motivation*. Robert E.Krieger Publishin. Company.
- Wagner, B.D. (2006). "Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers. (Ph.D.)," *Dissertation University of Rochester*. 102 (4) : 126 - 130.
- Webster, L. E. (2006). *Teacher Motivation to Implement an Education: Teacher Efficacy, Task Value, and Perception of Administrative Support*. Ed.D. Dissertation, University of Southern California.
- Weihrich, H. & Harold K. (1993). *Management: Global Perspective*. 10 th ed. Mc Graw – Hill.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-สกุล นายกิตติ วิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดวิชิตธาราราม
หมู่ที่ 5 ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110
วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้
2. ชื่อ-สกุล นางสาวสุภาวดี จิวสุวรรณ
ตำแหน่งปัจจุบัน ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองมน
85 หมู่ที่ 5 ตำบลทุ่ง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การสอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
3. ชื่อ-สกุล นายพิชิตชัย สุขเอก
ตำแหน่งปัจจุบัน ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ วิจัยและประเมินผลการศึกษา

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ชื่อ-สกุล นายภุริพัฒน์ บุญมา
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2
2. ชื่อ-สกุล นางบุบผา พรหมหลง
ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์
3. ชื่อ-สกุล นายหนิงจ้ง มณีเนียม
ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิชิตธาราราม
4. ชื่อ-สกุล นางวาสนา วิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธาราม (โพธิพิทยากร)
5. ชื่อ-สกุล นางดวงกมล มากชูทรัพย์
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค
6. ชื่อ-สกุล นางสาวศุภาวดี พรหมสวัสดิ์
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนวัดวิชิตธาราราม
7. ชื่อ-สกุล นางวันวิสาข์ ปลอดภัย
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนวัดบางน้ำจืด



หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 827

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 พ.ย. 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายพิชิตชัย สุขเอก (ครูโรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้วิจัย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



ที่ อว.0602.16 (บ) / 829

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 พ.ย. 2566

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกิตติ วิเศษ (ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิจิตรอาราม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๙๒๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 พ.ย. 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางสาวสุภาวดี จิวสุวรรณ (ครูโรงเรียนบ้านหนองมน)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุรชาติพย์ ทองอิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



หนังสือขออนุญาตชำระค่าธรรมเนียม



ที่ อว.0602.16 (ว) / 38

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สุชาดา ลิ้มสวัสดิ์ (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2)

ด้วยนางสาวสุรชาติทิพย์ ทองอิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



ที่ อว.0602.16 (ว) / 38

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางวาสนา วิเศษ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธาราม(โพธิพิทยากร))

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้อันซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ดำเนินงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 20 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



ที่ อว.0602.16 (ว) / 38

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางดวงกมล มากชูทรัพย์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค)

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 20 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๖๘



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวบุบผา พรหมหลง (ศึกษานิเทศก์)

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๓๘



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1๘ มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตครุฑให้ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายหญิงจิ่ง มณีเนียม (ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิจิตรอาราม)

ด้วยนางสาวสุรธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครุฑจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 20 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070

ที่ อว.0602.16 (บ) / 38



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวศุภาวดี พรหมสวัสดิ์ (ครูโรงเรียนวัดวิจิตรอาราม)

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070

ที่ อว.0602.16 (ว) / 38



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางวันวิสาข์ ปลอดภัย (ครูโรงเรียนวัดบางน้ำจืด)

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
และให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 25 มกราคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070



หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑16

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน ฉบับ

ด้วยนางสาวสุธาทิพย์ ทองอัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราโอป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-868-0070

ที่ ศธ. ๐๔๑๖๔.๐๖๓๗/๖๒๓๑



โรงเรียนวัดวิจิตรอาราม
หมู่ที่ ๕ ต.ตะกรบ อ.ไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๑๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ทุกโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วยนางสาวสุรชาติพย์ ทองอัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ซึ่งในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สมบูรณ์

ทั้งนี้ ทางโรงเรียนวัดวิจิตรอาราม พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรอกแบบสอบถามข้อมูลผ่านช่องทาง QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติ วิเศษ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิจิตรอาราม

โรงเรียนวัดวิจิตรอาราม
โทร. ๐๘๕ ๔๗๐๖๐๓๕



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีการเปิดเผยหรือเผยแพร่ออกไปอย่างเด็ดขาด และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในรูปแบบกลุ่ม การร่วมมือของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () 21 – 30 ปี
() 31 – 40 ปี
() 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() 5 – 10 ปี
() 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ					
2	ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
3	ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
4	ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา					
5	ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
การยอมรับนับถือ						
6	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
7	ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
8	ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
10	ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
11	ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ					
12	ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน					
14	ครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
ความรับผิดชอบ						
15	ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ					
16	ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
18	ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19	ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
20	ครูได้รับมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถเพื่อให้อีกมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
21	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม					
22	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
23	ครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ					
24	ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
เงินเดือน						
25	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน					
26	ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
28	ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน						
29	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
30	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
31	ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
32	ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์					
33	ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
นโยบายและการบริหารงาน						
34	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน					
35	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
36	สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน					
37	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา					
38	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
39	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน					
40	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
41	สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
42	สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน					
43	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรักมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน					

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือค่ะ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีเปิดเผยหรือเผยแพร่ออกไปอย่างเด็ดขาด และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในรูปแบบกลุ่ม การร่วมมือของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. สถานที่ติดต่อสะดวก.....หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มีประเด็นคำถามต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกระตุ้นให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

ด้านการยอมรับนับถือ

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการยกย่องชื่นชมครูที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถที่ตนเองถนัด

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรในการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงานของครู

.....

.....

.....

ด้านความรับผิดชอบ

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมจากผู้อื่นมากเกินไป

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

.....

.....

.....

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ

.....

.....

.....

ด้านเงินเดือน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไร เพื่อให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม

.....

.....

.....

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์

.....

.....

.....

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

.....

.....

.....

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการจัดการอาคารสถานที่และห้องเรียนให้มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไร เมื่อสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือค่ะ





ภาคผนวก ค

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
2	ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	+1	0	+1	2	0.67
3	ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
4	ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึง พอใจของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
5	ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
การยอมรับนับถือ						
6	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นใน สถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1.00
7	ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
8	ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
9	ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10	ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ เป็นตัวแทนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
11	ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรงตามความรู้และความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00
12	ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	3	1.00
13	ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	3	1.00
14	ครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
ความรับผิดชอบ						
15	ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ	+1	0	+1	2	0.67
16	ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	2	0.67
17	ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
18	ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00
19	ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
20	ครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1.00
21	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
22	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00
23	ครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ	+1	+1	+1	3	1.00
24	ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
เงินเดือน						
25	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	-1	3	1.00
26	ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00
27	ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	+1	+1	+1	3	1.00
28	ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน						
29	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	+1	+1	-1	3	1.00
30	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00
31	ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
32	ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	2	0.67
33	ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00
นโยบายและการบริหารงาน						
34	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
35	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
36	สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการสามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
37	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
38	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
39	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน	+1	+1	-1	3	1.00
40	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
41	สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	+1	0	+1	2	0.67

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
42	สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	+1	+1	+1	3	1.00
43	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรักมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	3	1.00





ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 .sav

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.905	.905	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlati on	Cronb ach's Alpha if Item Deleted
1. ครูมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ประสบความสำเร็จ	166.77	434.530	.559	.902
2. ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	166.77	424.185	.718	.899
3. ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	166.73	431.857	.612	.901
4. ครูได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึง พอใจของบุคลากรในสถานศึกษา	166.93	422.409	.706	.899
5. ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง	166.80	430.855	.547	.901
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นใน สถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของครู	166.87	433.499	.446	.903
7. ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน	166.87	433.499	.446	.903
8. ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	166.83	436.144	.398	.903
9. ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	166.87	433.499	.446	.903
10. ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ เป็นตัวแทนของสถานศึกษา	166.80	430.855	.547	.901
11. ครูได้รับมอบหมายงานตามความสนใจ เหมาะสมตรง ตามความรู้และความสามารถ	166.83	428.351	.595	.901

12. ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	166.77	425.426	.652	.900
13. ครูได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน	166.70	430.355	.546	.901
14. ครูสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	166.70	429.941	.587	.901
15. ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระ	166.83	451.040	.153	.906
16. ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	166.93	459.789	-.048	.909
17. ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	166.70	455.252	.054	.907
18. ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	166.67	455.333	.061	.907
19. ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	166.80	454.924	.061	.907
20. ครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	167.13	449.154	.160	.907
21. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเพื่อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม	166.97	434.102	.437	.903
22. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	167.00	452.069	.108	.907
23. ครูได้รับโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานตามความต้องการ	166.70	434.976	.477	.902
24. ครูมีการวางแผนและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	166.97	434.102	.437	.903
25. ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	166.87	434.326	.452	.903
26. ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	166.77	437.289	.393	.903

27. ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	166.97	434.102	.437	.903
28. ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	167.00	452.069	.108	.907
29. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	166.87	426.051	.606	.900
30. ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	166.80	423.131	.660	.900
31. ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	166.73	428.064	.559	.901
32. ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	166.70	427.597	.604	.901
33. ครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	166.67	429.816	.550	.901
34. สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน	165.93	442.892	.572	.902
35. สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	166.07	443.099	.534	.903
36. สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการสามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน	166.03	444.999	.435	.903
37. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	166.10	439.334	.579	.902
38. ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	166.43	457.151	.017	.907

39. สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน	166.33	445.885	.294	.904
40. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็น และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	166.40	450.800	.184	.906
41. สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	166.27	453.582	.121	.906
42. สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	166.23	452.806	.151	.906
43. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน	166.90	431.197	.466	.902



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวสุธาทิพย์ ทองอ้น
วัน เดือน ปี เกิด	31 มีนาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	37/1 หมู่ที่ 1 ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขา สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาตรี สาขา ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนวัดวิชิตธาราราม

