

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร *

The Guidelines for Work Motivation of the Teacher's Achievement
Motivation under the Office of Secondary Educational Service Area
Si Sa Ket Yasothon

วาทิต แสงจันทร์¹ และธรินธร นามวรรณ²

Wathit Saengchan¹ and Tharinthorn Namwan²

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}

Mahasarakham University^{1,2}

Email : 63010581050@msu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 352 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3)ด้านค่าตอบแทน 4)ด้านการ

* Received October 14, 2021; Revised November 26, 2021; Accepted November 29, 2021

ได้รับการยอมรับนับถือ และ 5)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5)ด้านค่าตอบแทน ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู รวมทั้งสิ้น 45 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง; การสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance work motivation of teacher's achievement motivation under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon, 2) to develop guidelines of enhance work motivation of teacher's achievement motivation under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon. The samples were 352 school administrators and teachers under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon and 5 experts. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority index.

The results showed that; 1. The overall opinions concerning the current, and desirable conditions to Work Motivation of The Teacher's Achievement Motivation under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon were found to be at the moderate level. In addition, the desirable conditions could be observed at high level. Furthermore, the priority need order including: 1) work description; 2) working environment; 3) Compensations; 4) Recognition and 5) Achievement on duty were respectively. 2. The guidelines of enhance work motivation of teacher's achievement motivation under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon could be established consisting of five aspects as follows: 1) Achievement; 2) Recognition; 3) working environment; 4) work description; and 5) Compensations on duty. These five aspects could be elaborated into forty-five detailed guidelines for enhance work motivation of teacher's

achievement motivation. The degree of suitability and possibility of this present of guidelines were ranked at the highest level.

Keywords : Guidelines; Enhance Motivation; Teacher Performance

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในสภาวะการณ์ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งมีการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัด ทำให้ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงทุกประเทศจึงได้มุ่งเน้นพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทุกด้านในระยะยาว โดยใช้การศึกษาและการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญ สำหรับประเทศไทยมีความคาดหวังอย่างสูงในการพัฒนาประชาชนไทย เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาวอย่างทั่วถึง โดยผ่านการศึกษาและการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) การศึกษาและการเรียนรู้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จึงสรุปได้ว่า การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่จะพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะพร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นจะเป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แต่ละประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวทุกประเทศได้มีการเร่งรัดพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูง และมีความคิดเห็นตรงกันว่า “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม

มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยอ่านออกเขียนได้และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ความสามารถครบทุกส่วนด้วยการเรียนการสอนวิชาการต่างๆ คุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย(มณเฑียร ชมดอกไม้, 2560) จนกล่าวได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ หากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา กำหนดบทบัญญัติเรื่องครูไว้ว่า (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอนรวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ครู จึงถือว่าเป็น บุคคลที่สำคัญ และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในความสำเร็จของนักเรียนคือความมีประสิทธิภาพของครู ดังนั้น การศึกษา ประสบการณ์และการเพิ่มขีดความสามารถแก่ครู เช่น การฝึกอบรม รวมถึงการให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพอนามัยของครูถือเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในทุนมนุษย์สำหรับสถานศึกษา และถือว่า ครูเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด ครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานศึกษาจะต้องมีทางเดินวิชาชีพที่ชัดเจนสำหรับครูเพราะเป็นความก้าวหน้าในอาชีพและอย่าลืมตระหนักถึงอัตราความสมดุลชีวิตการทำงานของครูด้วย อาทิสถาสร้างแรงจูงใจจากความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน (ธารณ์ ทองเอก, 2560) ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557) และเป็นสิ่งที่ท้าทายยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สถานศึกษาจึงต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญและถือเป็นหัวใจที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีและควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดว่าปัจเจกบุคคลจะตั้งใจ หรือพยายามทำกิจกรรมใดๆ มากน้อยเพียงใด ครูที่มีแรงจูงใจสูงกว่าย่อมตั้งใจสอนมากกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่า ถึงแม้ว่าอาจจะมีรูปร่างน้อยกว่าก็เป็นได้ ดังนั้น การแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษา จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู หลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอีกหลักการหนึ่งคือ การแข่งขัน เป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ให้บริการหรือผู้ผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงกดดันจากการแข่งขัน จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้นสถานศึกษาอาจจะไม่สามารถอยู่รอดได้ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและมีผลการสอนที่ดีเพราะการแข่งขันที่เข้มข้น อาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่อื่นได้ผลที่ตามมาคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการสอนและจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การดำเนินการใดก็ตามที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ แต่ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติต่อครูในแต่ละสังกัดยังมีความเหลื่อมล้ำกัน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนระบบสวัสดิการ การส่งเสริม การพัฒนาตนเองการศึกษาดูงาน เส้นทางความก้าวหน้าและการสร้างความมั่นคงในอาชีพที่ชัดเจน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ระบบบริหารจัดการภายในที่ใช้หลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้ครูใช้เป็นสิ่งเปรียบเทียบและส่งผลต่อขวัญกำลังใจรู้สึกว่าเป็นธรรม ไม่นั่นคง ทำให้ความรับผิดชอบน้อยลง ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่ทุ่มเท ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และอาจเพิ่มปัญหาการเคลื่อนย้ายโรงเรียนหรือออกจากระบบมากขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมทั้งยังจะช่วยลดวิกฤติปัญหาต่างๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของชาติสู่ความเป็นเลิศเทียบเท่านานาชาติต่อไป(ชวลิต โปธินคร, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รับผิดชอบโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดยโสธร รวมทั้งหมด 83 โรงเรียน ได้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 - 2564 โดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่จะ

กระตุ้นสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, 2561)

จากข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้า และมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3.2 ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ได้อย่างเหมาะสม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีจำนวน 352 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนจากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 3 โรงเรียนโรงเรียนละ 2 คน รวม 6 คน จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูโดยการสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง จากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาออกแบบยกวาง แนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางที่ยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ผ่านการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้อง

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3)ด้านค่าตอบแทน 4)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5)ด้านค่าตอบแทน ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู รวมทั้งสิ้น 45 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวางแผนการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดมีการจัดครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน จากนั้นในการมอบหมายงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน ตลอดจนมีการส่งเสริมพัฒนาครูให้ได้รับการศึกษาต่อ มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงานทั้งด้านงานสอนและงานพิเศษให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีการนำครูศึกษาเรียนรู้ดูงานพัฒนาองค์ความรู้ สนับสนุนอำนวยความสะดวกครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะ

5.2.2 การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ กระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพรวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความคุ้นเคยเพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความตระหนักรู้องค์กรและสามัคคีกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกันและกัน

5.2.3 การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประชุมสื่อสารสร้างความเข้าใจ ให้ครูบุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ชัดเจน มีการประเมินที่เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการปฏิบัติที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คณะกรรมการประเมินด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนมีการดูแลพิจารณาครูทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง มีเครื่องมือที่

ชัดเจนสามารถให้ครูรับได้ว่าตนเองอยู่ในระดับใดของกลุ่ม และควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับครูผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตนให้กับงานทางราชการและกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้ดี หรือประสบผลสำเร็จนอกจากนี้ค่าตอบแทนครูนอกเหนือจากตัวเม็ดเงิน คือ ค่าตอบแทนด้วยขวัญและกำลังใจ ควรมีการยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติครูที่ทำความดีความชอบในโอกาสอันเหมาะสม มีการให้รางวัลให้กับครูผู้ที่มีภาระงานรับผิดชอบมาก ตลอดจนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ไม่มีวันลา ผู้ที่มาปฏิบัติงานตรงเวลา ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ให้ความเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานอย่างทั่วถึงตลอดจนมีการมอบของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันคล้ายวันเกิด หรือให้กำลังใจไปเยี่ยมไข้เมื่อไม่สบาย เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการแสดงออกที่เป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงินที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างแรงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5.2.4 การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานของครู ให้มีความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง ไว้วางใจครู มอบหมายงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ ให้การยอมรับนับถือเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างความตระหนักให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นนักวิชาการ มีความโปร่งใส รับผิดชอบต่องาน มีคุณธรรม นิตยธรรม ซื่อสัตย์ เพื่อสร้างความยอมรับนับถือ มีการกำกับติดตาม คอยอำนวยความสะดวก ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากรอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้การยอมรับนับถือ หรือชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จ

5.2.5 การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของครูมีการกำหนดเป้าหมายงานและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการทำอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และขับเคลื่อนงานหรือนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา สร้างความตระหนักของครูให้รับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นต่อครู ผู้ปฏิบัติงานว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ส่งเสริมการแข่งขัน ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณครู และเสียสละเพื่อองค์กร

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ต้องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3)ด้านค่าตอบแทน 4)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้านที่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย แทนทอง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงาน และปัจจัยค่าจ้างโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับชลดาสัมครเกษตรการ และสายทิพย์ ยะฟู (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการวิจัยในส่วนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาและสถานการณ์ต่างๆ บริบทของสถานศึกษา และความต้องการส่วนบุคคล ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (นิติพล ภูตะโชติ, 2557) จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาปรับใช้ในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ให้ตอบสนองความต้องการของครู ในบริบทสถานศึกษาของตน เพื่อกระตุ้นสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การรวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

6.2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และ 4.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวทาง คือ วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่ทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดย

การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู จากสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภายในบริบทของพื้นที่ ซึ่งแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3)ด้านค่าตอบแทน 4)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณา จันทนป และ สงวน อินทร์รักษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สายเมฆ และธัชชัย จิตรนันท์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1)องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน 2)ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน 3)ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา 4)ด้านองค์ประกอบการยอมรับนับถือ 5)ด้านองค์ประกอบเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลการประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยสรุป แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4)ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านค่าตอบแทนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูในบริบทสถานศึกษาของตน เพื่อปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู และกระตุ้นสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การรวมทั้งเกิดความก้าวหน้า และมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สรุปได้ว่า ครูมีความต้องการด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวางแผนมอบหมายงานให้ตรงความถนัดของครู มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดมีการจัดครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน จากนั้นในการมอบหมายงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน ตลอดจนมีการส่งเสริมพัฒนาครูให้ได้รับการศึกษาต่อ มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงานทั้งด้านงานสอนและงานพิเศษให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีการนำครูศึกษาเรียนรู้ดูงานพัฒนาองค์ความรู้ สนับสนุนอำนวยความสะดวกครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เกิดการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาจุดร่วมทางความคิด เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

7.2.2 สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เกิดการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาจุดร่วมทางความคิด เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูผู้สอนมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับ ติดตาม อำนวยความสะดวก รวมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

7.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในวิถีใหม่ หรือยุคดิจิทัล เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทาง หรือโปรแกรมในการส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในวิถีใหม่ หรือยุคดิจิทัล

7.3.3 ควรศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ด้วยตนเอง

7.3.4 ควรมีการวิจัยการนำวิธีการ การสร้างแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้เวลา 1 ปี เพื่อนำผลของการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

8. บรรณานุกรม

- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลดา สมัครเกษตรการ และสายทิพย์ ยะฟู. (2559). แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. การประชุมวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วันที่ 22-23 สิงหาคม 2559. 117-130.
- ชวลิต โปธินคร. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใน สำเนา เนื้อทอง (บรรณาธิการ) ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ธารณ์ ทองงอก. (2560). ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ในสำเนา เนื้อทอง (บรรณาธิการ) ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณเฑียร ชมดอกไม้. (2560). ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ใน สำเนา เนื้อทอง (บรรณาธิการ) ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (2561). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564. จาก https://www.secondary28.go.th/?page_id=2519#

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- _____. (2561). **การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2561). **สภาการศึกษาเสวนา 2018 : รวมพลังพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- _____. (2563). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2562 (IMD2019)**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ และธัชชัย จิตรนันท์. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**. 7(7). 332-344.
- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(1). 378-390.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York : McGraw-Hill Book.