



การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*

DEVELOPMENT OF A MOTIVATION MODEL IN PERFORMING WORK ACCORDING
TO IDDHIPADA PRINCIPLES OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE
OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹ธีรวิทย์ แพบัว Theerawee Phabua

²พระครูโสภาสนทนทกิตติ (ศักดิ์ โอภาโส) Phrakhru Opatnontakitti (Sakda Obhaso)

³พีวณัน ชัยสุข Peravat Chaisuk

¹โรงเรียนนครหลวง “อุดมรัษฎวิทยา” Udomratwittaya School, Thailand

^{2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Johnneyray2020@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเป็นการวิจัยผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 414 คน และแบบประเมินรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูจำนวน 201 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน และการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนแรงจูงใจ การให้รางวัลและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ 2) วัตถุประสงค์กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น กลางและยาว 3) การบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 กับแรงจูงใจในการทำงานของครู 4) การประยุกต์ใช้ 6 ด้าน คือ โครงการพัฒนาวิชาชีพ ประสานวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน การให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน การเข้าถึงทรัพยากร และผลการประเมินการพัฒนารูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องตามลำดับ โดยสรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัย คือ PHABUA

คำสำคัญ: รูปแบบ, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, อิทธิบาท, ครู, โรงเรียนมัธยมศึกษา



Abstract

This research article aimed to propose the development of a motivation model for teachers in secondary schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya. It was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire on the motivation needs of 414 teachers and an assessment form on the motivation model for teachers in accordance with the Four Iddhipāda of 201 teachers. The data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and needs. The qualitative research used interviews with 10 key informants and focus group discussions with 9 experts. The data were analyzed using content analysis. The research results found that the motivation model for teachers in secondary schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya, consisted of 4 components: 1) Principles of creating a work culture that supported motivation, providing rewards and supporting for developing teachers' skills and abilities, creating an atmosphere that supported creativity and sharing knowledge, 2) Objectives: Defining short-term, medium-term, and long-term objectives, 3) Integrating the Four Iddhipāda with teachers' motivation, 4) Applications in 6 areas: professional development projects, Coordinating a positive school culture, giving awards and honors, work-life balance, unity with colleagues, access to resources, and the overall evaluation results of the model development were at the highest level. When considering each aspect, it was found that the evaluation results were at the highest level in all 4 aspects: usefulness, feasibility, appropriateness, and correctness, respectively, which could be summarized as the research knowledge, namely PHABUA.

Keywords: Model, Motivation, Performance, Iddhipāda, Teachers, Secondary Schools

บทนำ

วิวัฒนาการของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานภาครัฐและเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง เพราะความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงานทั้งภาครัฐ และเอกชนเกิดความไม่สอดคล้อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้สังคมโลกหันกลับมามองถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริงในการบริหารของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การอื่นๆ อย่างมากมาย การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนำศาสตร์และศิลป์ พร้อมด้วยทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในกระบวนการการบริหารได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนของข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเทคโนโลยีอยู่เสมอในทุกด้าน การเตรียมพร้อมและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ



การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวและติดตามให้ทันต่อสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป (แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์, 2559)

การบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และวิธีการจัดการ (management) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การเพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้วทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ได้อีกด้วยองค์การต่างๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์การต้องการ (รติ ยศยิ่งยง, 2549)

การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการดูแลและเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจรวมทั้งจะปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จ หากไม่มีซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็มูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน (สมชาย ยอดเพชร และคณะ, 2557) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทาง และต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ชักจูงมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการโดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (กนกวรรณ เหาอิม, 2561) เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และก่อให้เกิดแนวทางและวิธีการดำเนินการ ส่งผลต่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงเรียนมัธยมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยามีทั้งหมด 29 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2563) ที่มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งสร้างคนดี เพื่อเป็นศรีแก่อยุธยา โดยบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมสร้างโอกาสและคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมที่ยั่งยืน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ยกย่องคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดก็พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความสุขเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยอิทธิบาท 4



เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นบาทฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (ที.ปา.(ไทย) 11/110/80-81) ซึ่งในการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี “ฉันทะ” คือ ความมีใจรักในงาน มีความสุขกับการทำงาน พอใจรักใคร่ในหน้าที่ของตนเอง รักเป้าหมายของงาน รักวัตถุประสงค์ของงานนั้นและตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความเพียรพยายามอย่างเต็มที่ “วิริยะ” คือความเพียร มีความพยายามในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงานมากเพียงใดก็ตาม “จิตตะ” ความเอาใจใส่ในการทำงานตั้งใจด้วยความเอาใจใส่และ “วิมังสา” ความพิจารณาไตร่ตรองในเหตุและผลแห่งความสำเร็จของงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีหลักพุทธธรรมเป็นคุณธรรมพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาผลของสร้างและพัฒนาแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจของครูอันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 3 ขั้น คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหา 2) สร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา พร้อมทั้งหาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 และมีค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ 0.80 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98 และนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 3) โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการสุ่มตัวอย่าง



จำนวน 414 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามลำดับสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สรุปผลการสัมภาษณ์นำมาয়การวางแผนพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา นำมาประชุมสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน จากการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ การบูรณาการ และการประยุกต์ใช้



ภาพที่ 1 การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากภาพที่ 1 การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้



องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาธ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีหลักการ ดังนี้

1. ครูควรต้องเคารพการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จะช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู ครูควรเป็นตัวอย่างในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือ การแบ่งปันแนวคิด และการเรียนรู้ร่วมกันในทีมครูและนักเรียน
2. การให้รางวัลและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของครู สร้างแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของครู โดยการให้รางวัลทางด้านการยอมรับ การแสดงความสามารถ หรือการทำงานที่โดดเด่นความสำเร็จในอาชีพครู
3. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความเข้าใจร่วมกันซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจของครู

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาธ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว ครูควรกำหนดวัตถุประสงค์หลักที่เกี่ยวกับสมรรถนะหรือทักษะที่ต้องพัฒนาในระยะยาว เช่น การสร้างนักเรียนที่มีความคิดริเริ่ม การสร้างทักษะการแก้ปัญหา
2. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะกลาง ครูควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นก้าวย่ำระหว่างระยะยาวและระยะสั้น เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ หรือการสร้างทักษะทางวิชาชีพ
3. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น ครูควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถทำได้ในระยะเวลายาว ๆ เช่น ในช่วงเวลาเรียนหนึ่ง หรือในการเรียนระหว่างสัปดาห์หนึ่ง เป้าหมายระยะสั้นที่ชัดเจนจะช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนรู้และการสอนที่แน่นอน

องค์ประกอบที่ 3 การบูรณาการ

การบูรณาการหลักอภิปาธ 4 กับแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นกระบวนการที่สามารถทำได้ โดยการเชื่อมโยงหลักการอภิปาธ 4 ในหลักการสอนของครูกับแรงจูงใจส่วนตัวและความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

1. หลักการให้ตัวอย่าง ครูควรใช้ตัวอย่างการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับหลักอภิปาธ 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ครูสามารถแสดงให้เห็นว่าการสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายและการสนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาทักษะสามารถสร้างความสำเร็จในการสอนและการเรียนรู้ด้วยการพอใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย คือมีฉันทะ
2. การเชื่อมโยงการสอนกับเป้าหมายส่วนตัว ครูควรเชื่อมโยงหลักการอภิปาธ 4 ในการสอนกับเป้าหมายส่วนตัว ในกรณีที่ครูมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียน ครูสามารถใช้หลักการสื่อสารในการสอนเพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาทักษะโดยใช้ความเพียร มีหลักธรรมวินัยไม่ย่อท้อในการสอนในการสื่อสารจนกว่าจะประสบความสำเร็จ
3. การใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสม ครูสามารถใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนหลักการอภิปาธ 4 ในการสอน อย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการสอนเพื่อสร้างความสนใจและการเรียนรู้ที่มีคุณค่า



4. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนุกสนานและน่าตื่นเต้น ครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าตื่นเต้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การใช้กิจกรรมและการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

5. การติดตามและการประเมิน ครูควรใช้การติดตามและการประเมินเพื่อวัดความคืบหน้าในการปฏิบัติตามหลักการอิทธิบาท 4 และให้ข้อคิดเห็นและสนับสนุนเพิ่มเติมตามความคืบหน้าที่พบ การติดตามและการประเมินสามารถช่วยครูปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนเพื่อให้ตรงกับหลักการอิทธิบาท 4 และสนับสนุนการพัฒนาของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 4 การประยุกต์ใช้

1. ด้านโครงการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของการเติบโตและความสำเร็จในสายงานหรืออาชีพของครู แรงจูงใจด้านโครงการพัฒนาวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นครูให้มุ่งมั่นและพยายามทำดีในงานของตน แรงจูงใจด้านโครงการพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นปัจจัยหรือแรงจูงใจที่กระตุ้นและสนับสนุนครูในการมุ่งมั่นทำงานและพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการบริหารจัดการในด้านการศึกษา มุ่งเน้นการสนับสนุนครูในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวางแผนการสอน และการทำงานร่วมกับนักเรียนและผู้ปกครอง

2. ด้านประสานวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน ปัจจัยหรือแรงจูงใจที่สนับสนุนการสร้างและรักษาบรรยากาศที่เติบโตในเชิงบวกในสถานศึกษา การสนับสนุนประสานวัฒนธรรมเชิงบวกนี้มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรู้สึกถึงความเชื่อมโยง ความเข้าใจ และความรับผิดชอบต่อกัน

3. ด้านการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณ กิจกรรมหรือวิธีการที่ใช้เพื่อแสดงความยินดี ความรู้สึกขอบคุณ และการยินดีต้อนรับต่อความพยายามและความสำเร็จของครูในการทำงาน การให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณมีผลกระทบที่ดีต่อแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของครู

4. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนให้ครูสามารถบรรลุสมดุลในการดูแลรักษาสุขภาพทางกายและจิต มีชีวิตที่มีคุณค่า และทำงานเต็มที่ในฐานะครู การสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลกระทบในการเสริมแรงจูงใจและสิ่งที่เรียกว่า "การสมดุลในชีวิต" ที่ให้ครูท่านนั้นๆ มีการพัฒนาทักษะทางส่วนบุคคลและการมีสุขภาพที่ดีเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพทางการศึกษา และคุณภาพชีวิตทั่ว ๆ ไปของครู การสนับสนุนในด้านนี้ส่งผลให้ครูมีสุขภาพที่ดีและทำงานได้ดีทั้งทางกายและจิตใจ

5. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยหรือแรงจูงใจที่กระตุ้นครูให้ร่วมมือและทำงานร่วมกับเพื่อนครูในการทำภารกิจหรือโครงการที่มีร่วมกัน การสนับสนุนและส่งเสริมที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันและความร่วมมือมีผลทำให้มีแรงจูงใจที่เข้มแข็ง มีผลสำคัญในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและมีผลการทำงานที่ดี การทำงานร่วมกันมีผลในการพัฒนาทักษะและความสามารถของทุกคนในทีม ทำให้มีการแบ่งแยกงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสนุกสนานในการทำงาน

6. ด้านการเข้าถึงทรัพยากร ปัจจัยหรือสิ่งที่กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการเข้าถึงทรัพยากรที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาตัวเอง การสอน และการดำเนินงานในที่ทำงาน ทรัพยากรที่ถูกลำเลียงมักเป็นเครื่องมือ ข้อมูล การฝึกอบรม หรือทรัพยากรทางวิชาการที่ช่วยให้ครูสามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพร้อมที่จะพัฒนานตนเอง



การสนับสนุนในด้านนี้ส่งผลให้ครูมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองยิ่งขึ้น

ผลการประเมินการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

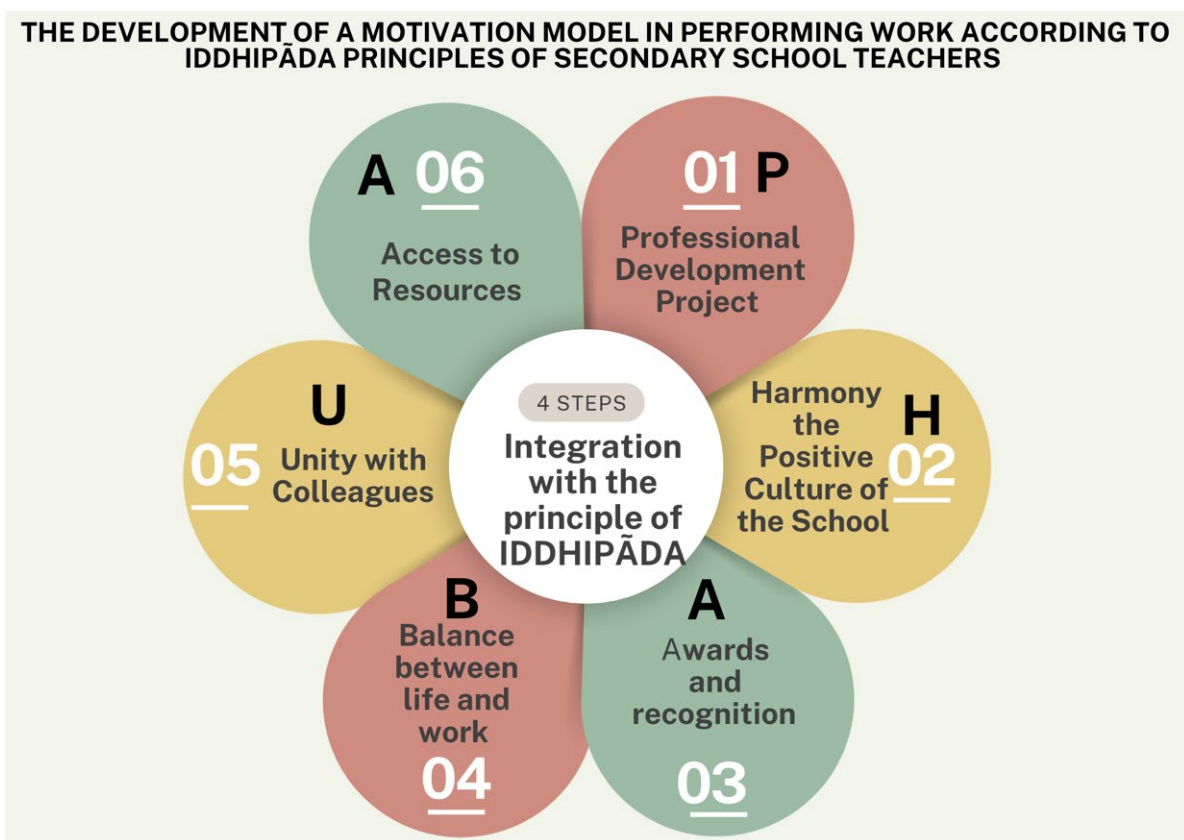
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การบูรณาการการจัดการศึกษาโดยใช้โครงการเป็นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้ และผลการประเมินการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ ซึ่งการใช้เกณฑ์ในการประเมินรูปแบบที่ต่างกันย่อมทำให้ผลการประเมินออกมาแตกต่างกัน มีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของกาญจนา คล่องแคล่ว (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร ตามลักษณะงานทั้ง 6 ด้าน ได้กลยุทธ์ที่สำคัญในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านปัจจัยกายภาพ 2.6) ด้านความสำเร็จในชีวิต 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้คือรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นแนวความคิดรวบยอดที่สนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการประยุกต์ใช้การสร้างแรงจูงใจ บูรณาการร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 รวมทั้งข้อมูลที่ได้ศึกษาจากกระบวนการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ การศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สรุปเป็นโมเดลองค์ความรู้ “PHABUA” ดังในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย “PHABUA”

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ “PHABUA” เป็นแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยอาศัยแรงจูงใจที่บูรณาการกับหลักธรรมอริยปาท 4 อธิบายได้ดังนี้

P - Professional Development Project คือ การพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวข้องกับหลายด้านขององค์ความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจ มีความพร้อมที่สูงในการทำหน้าที่สอนและนำเสนอวิชาการให้กับนักเรียน แรงจูงใจในโครงการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

1. ทักษะการสอน (Teaching Skills) การพัฒนาทักษะการสอนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูสามารถสื่อสารและนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) การเข้าใจและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความลึกทำให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์และประยุกต์ความรู้ได้

3. การนำเทคโนโลยีเข้าสอน (Technology Integration) การใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความรู้สึกที่ดีในการเรียนก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครู

4. การส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ (Emotional Development) การทำให้ครูเข้าใจและสามารถจัดการกับแรงจูงใจและอารมณ์ของนักเรียน

5. การให้ความสนับสนุนทางการวิจัย (Research Support) การส่งเสริมครูในการมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและระบบการเรียนรู้ก็เป็นแรงจูงใจเช่นกัน



H - Harmony the Positive Culture of the School คือ แรงจูงใจด้านประสานวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน หมายถึงการสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงกันอย่างร่วมมือและเข้าใจระหว่างนักเรียน ครู และบุคลากรของโรงเรียน แรงจูงใจด้านนี้ช่วยให้ทุกคนในสังคมโรงเรียนรู้จักเคารพความแตกต่าง สร้างความเข้าใจ และสร้างความไว้วางใจต่อกัน ตัวอย่างแรงจูงใจด้านประสานวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงกัน การสร้างพื้นที่ที่เชื่อมโยงทั้งทางวัฒนธรรมและสังคมทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การสนับสนุนความหลากหลาย การสร้างกิจกรรมและโอกาสที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ
2. การสร้างการรับรู้และเข้าใจ การสร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้รับรู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมของกันและกัน การสนับสนุนและยอมรับความหลากหลายในแง่ของตัวตนและระบบค่านิยม
3. การสร้างนโยบายที่สนับสนุน การพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในทุกระดับ
4. การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การสร้างโอกาสให้นักเรียนและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ
5. การสร้างความเข้าใจทางวัฒนธรรม การเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน การสนับสนุนการแลกเปลี่ยน การสร้างโอกาสให้สมาชิกที่ต่างกันได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวัฒนธรรมกันก็เป็นแรงจูงใจได้

A - Awards and recognition คือ แรงจูงใจด้านการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณของครู หมายถึง กิจกรรมหรือมาตรการที่ใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสถานศึกษา การให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลในการสร้างบรรยากาศที่ดีในทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย

ตัวอย่างแรงจูงใจด้านการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณของครู ได้แก่

1. ระบบการให้รางวัล การกำหนดระบบที่ชัดเจนในการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานที่ดี ทั้งในด้านการสอน การสร้างสรรค์ หรือการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ
2. การให้รางวัลเฉพาะกิจ การให้รางวัลเมื่อครูมีการทำภารกิจเฉพาะกิจที่มีผลงานโดดเด่นการวิจัย หรือการพัฒนานวัตกรรมในการสอน
3. การประกาศเกียรติคุณ การประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีความสำเร็จหรือผลงานที่น่ายกย่อง
4. ระบบการประเมินและติดตามผลงาน การใช้ระบบการประเมินที่ชัดเจนเพื่อติดตามและประเมินผลงานของครู
5. การสร้างประสบการณ์ที่ดี การให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์และสนุกสนานในที่ทำงาน การให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ การให้รางวัลที่หลากหลายเช่น เงินสด, สิทธิประโยชน์, หรือโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม

B - Balance between life and work คือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนครูในการบริหารจัดการเวลาและพลังงานในทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลนี้มีไว้เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจและความสุขทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรักษาคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ครูมีสมดุลในการดำเนินชีวิตทั้งในด้านทางวิชาการและ



ส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคงความสุขในทุกรายละเอียดของชีวิตทั้งทางวิชาการและส่วนตัว

ตัวอย่างแรงจูงใจด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครู ได้แก่

1. การจัดการเวลา การเสริมสร้างทักษะในการจัดการเวลาเพื่อให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้เวลาเพียงพอในการพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย

2. การกำหนดเป้าหมายส่วนตัวและวัตถุประสงค์ ช่วยครูกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อสร้างความสมดุล

3. การสนับสนุนเพื่อสุขภาพ การส่งเสริมท่าทางการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพเพื่อสนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายและจิต

4. การเตรียมการในการเผชิญกับความกดดัน การสอนทักษะในการจัดการความกดดันและความต้องการในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สนับสนุนทั้งในด้านการงานและการพัฒนาส่วนตัว

5. การสร้างบรรยากาศที่เติบโตและพัฒนา การสร้างโอกาสให้ครูได้เติบโตทั้งทางวิชาการและทางส่วนตัว การเชื่อมโยงกับครอบครัวและชุมชน การสร้างความเข้าใจและการร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนเพื่อสนับสนุนในทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว

U - Unity with Colleagues คือ การสร้างแรงจูงใจด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน หมายถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือ ความเข้าใจ และความเชื่อมต่อนระหว่างบุคลากรในองค์กรการศึกษา การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกันระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยส่งเสริมทีมงานที่มีประสิทธิภาพและบรรยากาศทำงานที่ดีขึ้น

ตัวอย่างแรงจูงใจด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้แก่

1. การให้ความยืดหยุ่น การสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานและการวางตัว โดยให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสทำงานตามความสามารถและความสนใจของตนเอง

2. การสนับสนุนความเป็นทีม การสร้างการทำงานร่วมกันที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วม

3. การให้รางวัลและการพิจารณาเสนอชื่อให้เป็นที่ยอมรับ การจัดกิจกรรมในการให้รางวัลและการพิจารณาเสนอชื่อเป็นที่ยอมรับเป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในทีม

4. การสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิด การสร้างพื้นที่ที่เพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิด ความคิดเห็น และไอเดีย การให้โอกาสและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของเพื่อนร่วมงาน

5. การสร้างความเข้าใจและเป็นกันเอง การสร้างความเข้าใจต่อสถานะและความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

A - Access to Resources คือ แรงจูงใจด้านการเข้าถึงทรัพยากรของครูหมายถึงการสร้างและสนับสนุนเงื่อนไขและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครูในการทำงานในสถานศึกษา. ทรัพยากรนี้ทั้งรวมถึงทรัพยากรทางวัสดุ ทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรทางทักษะ และทรัพยากรทางการสนับสนุนที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ตัวอย่างแรงจูงใจด้านการเข้าถึงทรัพยากรของครู ได้แก่

1. การให้โอกาสในการอบรมและพัฒนา การสนับสนุนครูในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือโครงการพัฒนาที่เน้นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้
2. การเข้าถึงหนังสือและวรรณกรรม การสนับสนุนครูในการเข้าถึงหนังสือ วรรณกรรม และวัสดุการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์
3. การใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียน การสนับสนุนครูในการสร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้, แผนการเรียนการสอน, และกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
4. การให้การฝึกอบรม การสนับสนุนครูในการได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆไปใช้
5. การสนับสนุนในการนำเข้านวัตกรรมการสอน การส่งเสริมและสนับสนุนครูในการนำเข้านวัตกรรมการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การให้ทรัพยากรทางวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สร้างแรงจูงใจในครูที่ต้องการพัฒนาตนเองและปรับปรุงหลักการสอนของตน ประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อเนื่องและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะในการสอน
 - 1.2 ควรนำการพัฒนาแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาฐ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไปพัฒนาเป็นคู่มือการปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ส่งเสริมครูให้พัฒนาการสอนที่น่าสนใจและนำเสนอการใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่สร้างสรรค์ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ที่มีความหมายและน่าสนใจสำหรับนักเรียน
 - 1.4 สร้างระบบการประเมินที่ช่วยสนับสนุนและบ่งบอกความสำเร็จของครูในการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงต่อไป
 - 1.5 การนำการพัฒนาแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาฐ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไปใช้ปฏิบัติในการส่งเสริมแรงจูงใจนั้น ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้งานให้ละเอียดและชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ ครูที่มีแรงจูงใจสูงมักมีพลังการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนจะได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีความสุข ทำให้เพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเติบโตทางการบริหารจัดการ
 - 1.6 การนำการพัฒนาแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาฐ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาไปใช้ปฏิบัติจริงนั้น ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อจำกัดของหน่วยงาน องค์กร และสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน บริบทที่แตกต่างกัน
 - 1.7 การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางชีวิต นักเรียนจะรู้สึกถูกประทับใจและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้ครูมีความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาวิธีการสอนที่น่าสนใจและประสิทธิภาพ มี



ผลในการเพิ่มคุณภาพของการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เหาอ้อม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทิตินา แคมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินท์ ศิลปจารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2538). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินตติ้ง แมส โปรดักส์.
- แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทยูไนเต็๊ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- รติ ยศยิ่งยง. (2549). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี.
- สมชาย ยอดเพชร และคณะ. (2557). การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์**. 16(1). 87-97.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2563). **ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- Keeves, Peter J. (1988). **Model and Model Building: Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.