

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกัน
คุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กรกฎาคม 2560

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกัน
คุณภาพภายในของครู ตั้งกัฒำำนำนงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND INTERNAL
QUALITY ASSURANCE PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

SUKHANANG ARAYAPATMONGKOL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
July 2017

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

โดย สุกนงค์ อารยพัฒน์มงคล

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา คร.พรเทพ ฐิ์แผน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คร.นริศนันท์ เดชสุระ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง)

.....กรรมการ
(ดร.พรเทพ ฐิ์แผน)

.....กรรมการ
(ดร.นริศนันท์ เดชสุระ)

.....กรรมการ
(ดร.พัศตร์วิภา ตะเพียนทอง)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....อธิการบดี
(ดร.เกษม บำรุงเวช)

กรกฎาคม พ.ศ. 2560

สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน

การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา. 124 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร.พรเทพ ฐิ์แผน, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :

ดร.นริศนันท์ เคชสุระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 324 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นรายอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.93 และด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในมิติด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและการได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่วนมิติด้านปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ เงินเดือน ได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพการทำงานในโรงเรียน ได้แก่ ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการสอน 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสูงที่สุด คือ การเตรียมการ ได้แก่ ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การดำเนินการ ได้แก่ ครูได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผล ได้แก่ ครูได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบของลักษณะของงาน สภาพการทำงานในโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

คณะ.....ครุศาสตร์

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2560

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

Sukhanang Arayapatmongkol. (2018). **A Relationship between Work Motivation and Internal Quality Assurance Procedures of Teachers under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2**. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 124 pp.
Advisor: Pornthep Rupan, Ph.D., Co-advisor: Narisanan Dechsura, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to: 1) study work motivation of teachers under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2; 2) study their internal quality assurance procedures; and 3) examine a relationship between their work motivation and their internal quality assurance procedures. The subjects, randomly selected by stratified sampling, are 324 teachers under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2. The research instruments used are a five-point-scale questionnaire with the reliability, regarding work motivation, at 0.93 and a five-point-scale questionnaire with the reliability, regarding internal quality assurance procedures, at 0.96. The statistical tools used for data analysis are mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results are as follows: 1) According to the teachers' work motivation in the dimension of motivating factors, it is found that work accomplishment is at the highest level, followed by job description while career accreditation and advancement are at the lowest. In the dimension of supporting factors, it is found that school administration is at the highest level, followed by reasonable remuneration while working conditions are at the lowest. 2) It is found that, as a whole, the teachers' internal quality assurance procedures are at a high level, in which a preparation for learning management is at the highest, followed by an implementation according to the specified developing plans while an assessment of the student-centered learning project is at the lowest. 3) It is found that, as a whole, the teachers' work motivation and their internal quality assurance procedures are positively related in a moderate level with the significance level at .01, ranked from highest to lowest as follows: teacher responsibility, job description, working condition, career accreditation, school policies, work accomplishment, career advancement, interpersonal relationship, reasonable remuneration and school administration.

Faculty Education Student's Signature
Field of Study Educational Administration Advisor's Signature
Academic Year 2017 Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.พรเทพ ฐิ์แผน ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.นริศนันท์ เดชสุระ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.พัศตร์วิภา ตะเพียนทอง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือและผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อนนักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์ทั้งหลายอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูแด่บิดา มารดา ญาติพี่น้อง บุตร ผู้บังคับบัญชาและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฒ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แรงจูงใจในการทำงาน.....	10
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
กระบวนการจูงใจ.....	15
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	16
การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน.....	29
ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน.....	29
บทบาทหน้าที่และภารกิจของครูในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน....	37
สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	40
สภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	40
ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
งานวิจัยในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	102
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	113
ภาคผนวก ง หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ เครื่องมือ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำ วิทยานิพนธ์.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ.....	27
2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม.....	59
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	60
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	61
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	62
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบของครู.....	63
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	63
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	64
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน.....	66
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร.....	67
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน.....	68
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม.....	68
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการเตรียมการ.....	69
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการดำเนินการ.....	71
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการประเมินผล.....	72
18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการปรับปรุงและพัฒนา.....	73
19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	75

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) ตลอดจนสภาพปัญหาจากการจัดและพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่ายังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ จากสภาพดังกล่าวข้างต้น นำมาสู่การกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนโดยให้เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาด้วยการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. : คำนำ, 18)

ในปัจจุบันกระแสเรื่องคุณภาพได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับวงการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก การตอบรับกระแสดังกล่าวนี้ในวงการศึกษามีให้เห็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแทบทุกประเทศได้หันมาให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษากันอย่างจริงจัง เหตุผลสำคัญประการหนึ่งน่าจะอยู่ตรงที่ว่า สถาบันการศึกษาได้ทำหน้าที่ในการผลิตผู้จบการศึกษากลับไปมีคุณภาพเพียงพอต่อการตอบสนองให้กับสังคมได้หรือไม่ ด้วยข้อสงสัยดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมว่า สถาบันการศึกษาจะต้องมีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการสร้างคนที่มีคุณภาพ เพราะในที่สุดคนจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการชี้นำการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำลังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษาทุกระดับในประเทศไทย ที่จะต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา (วิระยุทธ ชาติตะกานนท์. 2555 : 126) ตามสาระสำคัญที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 14)

การประกันคุณภาพภายใน จะทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่มีเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจน โดยการดำเนินการตามแผนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ก็จะต้องมีการประเมินคุณภาพภายในหรือการประเมินตนเองเพื่อตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในทุกขั้นตอนจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุง ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และสังคมโดยรวม ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมให้เด็กเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันประเมินตนเอง โดยมีเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ผู้บริหารและครู ร่วมกันคิดและร่วมกันทำ (ฉัฐพล ชุมวรฐายี. 2545 : 6-11)

สถานศึกษาย่อมประกอบไปด้วยแต่ละบุคคลและแต่ละบุคคลรวมกันเป็นกลุ่ม ในแต่ละบุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของสถาบัน ความเป็นแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับปัญหา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อให้ครูทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย องค์กรประกอบหลาย ๆ อย่างของครู เช่น ความรู้ ความสามารถจะทำอย่างไรให้ครูแสดงออกมาให้ได้ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้แรงจูงใจอย่างเข้าใจ และชาญฉลาดของผู้นำทางการศึกษาเป็นสำคัญ (ชร สุนทรายุทธ. 2556 : 245)

การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใด ๆ ขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ฉะนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้ แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน (สุรพล เพชรไกร. 2554 : 4)

สำหรับหลักการในการจูงใจนั้น เกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปบุคคลมิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่บุคคลจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักขึ้นอยู่กับว่าบุคคลมีความเต็มใจที่จะทำแค่ไหน โดยทั่วไปถ้ามีเครื่องล่อใจ หรือสิ่งจูงใจที่ดีที่ตรงกับความพอใจ สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้บุคคลสนใจ เอาใจใส่ ทุ่มเทในงานที่ทำมากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การจูงใจที่ดีที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง (วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2556 : 161)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีเป้าประสงค์จะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความพร้อม มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประการที่ว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และมีเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพ ปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่พบมาก คือ มาตรฐานด้านระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเกิดจากบางโรงเรียนไม่ทำตามเกณฑ์คุณภาพภายใน ประกาศมาตรฐานของโรงเรียนและมาตรฐานเพิ่มเติมในสถานศึกษาเข้าไม่ถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และนักเรียน อีกทั้งครูต้องจัดการเรียนการสอน จากสภาพและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สถานศึกษาจึงต้องทำให้ระบบการประกันคุณภาพเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปรกติของบุคลากรในสถานศึกษา อย่าทำงานแบบแยกส่วน มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานก็จะมองว่าการประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะต้องจัดเตรียมหลักฐานเอกสารมากมายไว้ให้กรรมการตรวจ จึงนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าน่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. แรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ซึ่งผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยในการวิเคราะห์/ หน่วยในการศึกษา

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,700 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 324 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ
(Yamane, 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

3. ตัวแปรที่ศึกษา

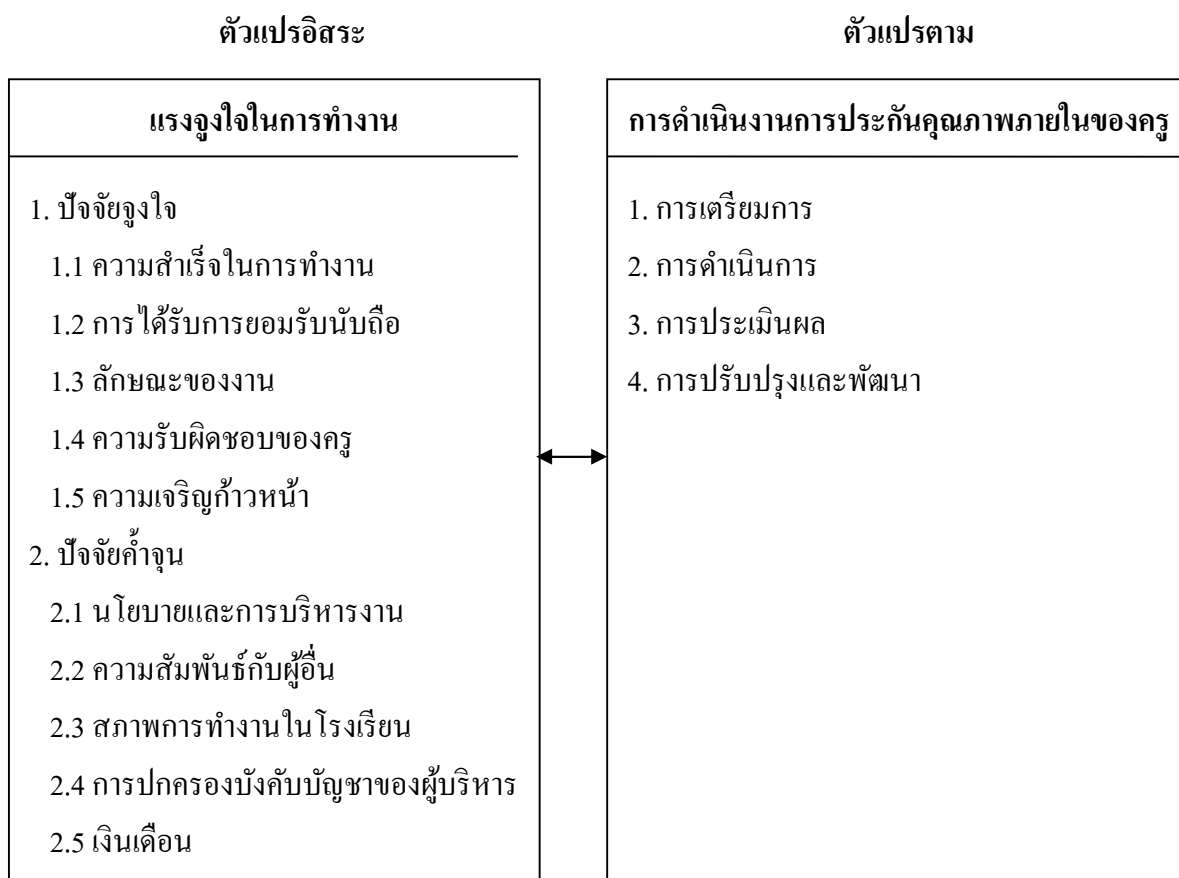
3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู

4. กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการ
ดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปแนวคิดแรงจูงใจ
โดยยึดแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg ; อ้างถึงใน วิเชียร
วิทยอุดม. 2554 : 163-167, วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2556 : 169-170)

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครูได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุป
แนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2545 : 111-112) ; ชีระ รุณเจริญ (2553 : 79-85) ; กระทรวงศึกษาธิการ
(2554 : 34, 37-39) ; วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 143-145) จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดใน
การวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ระดับแรงผลักดันที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวครู ที่กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และการใช้ความพยายามในการกระทำให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ระดับความพยายามในการปฏิบัติงานของครูด้วยความพึงพอใจให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง มี 5 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานและแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้จนประสบความสำเร็จ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือปลื้มใน ผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

1.1.4 ความรับผิดชอบของครู หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้เป็นอย่างดี หรือมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.1.5 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การได้รับการฝึกอบรมและมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่ครูได้รับการตอบสนองจากปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเจริญเติบโตของสถานศึกษาและครู มีการบริหารงานที่เป็นระบบและติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.2.3 สภาพการทำงานในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงานมีแสงและอากาศที่เพียงพอ ชั่วโมงในการทำงานไม่มากหรือน้อยเกินไป ตลอดจนมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

1.2.4 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารและปกครองด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงและอคติ

1.2.5 เงินเดือน หมายถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของครู

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู หมายถึง ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูตามขั้นตอนและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนี้

2.1 การเตรียมการ หมายถึง การศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ผลิตและใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ จัดทำแผนงาน/ โครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเน้นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และจัดระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

2.2 การดำเนินการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษา แผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและแผนการจัดการเรียนรู้ อาจนำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้ในการ

สอน วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการที่ได้รับมอบหมาย

2.3 การประเมินผล หมายถึง การประเมิน สรุปผล และเขียนรายงานการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการแล้วรวบรวมสรุปเป็นรายงานประจำปี แล้วรายงานผลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

2.4 การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้/ แผนการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาเป็นรายบุคคล รายชั้น รายภาค รายปี เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 หมายถึง การกำหนดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง และอำเภอเสนา

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษา ได้นำมาปรับปรุงพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการในหน่วยงาน ซึ่งจะทำได้สามารถพัฒนาระบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน จึงขอนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.4 รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.5 กระบวนการจูงใจ
- 1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

- 2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
- 2.3 บทบาทหน้าที่และภารกิจของครูในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
- 2.4 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.4.1 สภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.4.2 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายคนให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 ; อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหรจะสามารจจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากนักน้อยเพียงใด

สุรพล เพชรไกร (2554 : 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของเราได้รับความพอใจ และให้พฤติกรรมของเราบรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากภยันตราย หรือสถานการณ์ที่ไม่พอใจ

การดี อนันต์นาวี (2555 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ธรร สุนทรายุทธ (2556 : 246) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 29) กล่าวว่า การจูงใจเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทน หรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556 : 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

วรพจน์ บุญราคัมวดี (2556 : 162) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมและกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย ส่วนคนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น แรงใจในการทำงาน จึงหมายถึง แรงผลักดันที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และการใช้ความพยายามในการกระทำให้นั้นไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ

1.2 ความสำคัญของแรงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของแรงใจไว้ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2553 : 112) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงใจไว้ดังนี้

1. แรงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แรงใจมีระดับมากหรือน้อย มีผลต่อความพยายามกระทำของบุคคล

2. แรงใจภายในต่อบุคคลเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุหรือสิ่งของ

3. ระดับความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงใจ หากแรงใจมากความพยายามก็จะมาก และแรงใจขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของมนุษย์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 217) กล่าวว่า แรงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

การดี อนันต์นาวิ (2555 : 113) กล่าวว่า แรงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

ชร สุนทรายุทธ (2556 : 246) กล่าวว่า แรงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556 : 163) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้เกิด

ความกระตือรือร้นเพื่อให้ทำงานสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในงานที่รับผิดชอบ ความใส่ใจในงานลดลง ขาดจิตสำนึกในการทำงาน เกิดพฤติกรรมขาดงาน ลางาน หรือมาสายที่เพิ่มขึ้น จนส่งผลกระทบต่อองค์กรตามมา

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามดังกล่าวส่งผลทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดค้น แสวงหาวิธีการต่าง ๆ จากการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามโดยง่าย ถึงแม้ว่างานจะมีอุปสรรคขัดขวางก็ตาม และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี บุคลากรก็มักคิดแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น จนส่งผลดีต่อองค์กรตามมา

3. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นในงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจึงจัดได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ของบุคคล

4. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นคว้าวิธีทำงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจึงมุ่งมั่นและพยายามแก้ไขงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

การดี อนันต์นาวี (2555 : 117-118) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเสียใจ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่ การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556 : 164) กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ซึ่งแรงผลักดันที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความต้องการความพอใจเพียงในชีวิต เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายเท่านั้น เพราะเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว แต่บุคคลก็ยังมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมอยู่ ซึ่งสิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำหรือมีพฤติกรรม ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน เพื่อเสนอสิ่งจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นขึ้นภายในตัวบุคคลเพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกของตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม ดังนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในเหตุการณ์ที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น สำหรับแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น คนงานทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนก็จะแสดงความขยันและตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้ามองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายนอก เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความ

พึงพอใจ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งเร้าที่จัดให้กับบุคคลดังกล่าว จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือมีการกระทำเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นความต้องการจากภายในตัวบุคคล อาจจะเป็นความปรารถนา ความสนใจ ความพอใจ ทศนคติ เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร
2. แรงจูงใจภายนอก เป็นความต้องการจากภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย อาจจะเป็นเป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

1.4 รูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน

ชร สุนทรายุทธ (2556 : 247) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็นหลายรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
 - 1.2 มีความทะเยอทะยานสูง
 - 1.3 ตั้งเป้าหมายสูง
 - 1.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
 - 1.5 มีความอดทนในการทำงาน
 - 1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
 - 1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
 - 1.8 เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

ผลการจากศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ เครื่องล่อใจ (Incentive) ของผู้ที่กำลังหิวก็คือ อาหาร ส่วนเครื่องล่อใจของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ “การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น” (Doing Something Better) การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้นบางทีก็มีเหตุผลหลายอย่าง เช่น เพื่อให้หัวหน้าพอใจ เพื่อหลีกเลี่ยงคำตำหนิ เพื่อให้ได้รับความรักหรือรางวัล เป็นต้น แต่สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้นก็เพื่อความสุขของตนเอง (Intrinsic Satisfaction)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 2.1 เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
 - 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
 - 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ

2.4 หลีกเลี้ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธัมภ์จะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว

3.2 มักจะต่อต้านสังคม

3.3 แสวงหาชื่อเสียง

3.4 ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

3.5 ชอบเป็นผู้นำ

จากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้มีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

ผู้มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป

5. แรงจูงใจใฝ่พึงพา ผู้มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป

จากการศึกษารูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า รูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์แบ่งได้หลายรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสภาพการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

1.5 กระบวนการจูงใจ

ชร สุนทรายุทธ (2556 : 247) กล่าวถึงกระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. แรงกระตุ้น (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาทั้ง 3 ประการ สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้ดิ้นรนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

วอร์พจน์ บุชรากัมวดี (2556 : 167-168) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของตนได้รับสิ่งที่ต้องการหรือปรารถนา และมีความหมายต่อตนเอง มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นตอนของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและเห็นได้ชัดเจนที่สุดจากความต้องการทั้งหมด ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการที่ช่วยในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่พักอาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย อย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับการบำบัด บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคมได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน บุคคลเหล่านี้จะเป็นสุขหากมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีกในชั่วขณะ

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความมั่นคงและปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในเด็กทารก เนื่องจากเด็กทารกต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เด็กทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ความต้องการ ความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุหากก็จะรู้สึกกลัว และอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้าย และความ ต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการนี้เป็นความต้องการ ขั้นที่ 3 จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้ว บุคคล ต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ ภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญ กล่าวคือ บุคคล จะรู้สึกเจ็บปวดเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกได้ลดน้อยลงไป ส่วนความรักที่แท้จริง จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจกัน นอกจากนี้ความรักจะมีลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น

4. ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ หลังจากความต้องการในขั้นที่ 1-3 ผ่านไปแล้วก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ คือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความยกย่อง นับถือ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการนับถือตนเอง คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแกร่ง มีความเป็นอิสระ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและความสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การได้รับยกย่องและสนใจ มีสถานภาพ มีความต้องการที่จะได้รับการชมเชยในสิ่งที่เขาทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะเกิดขึ้น ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำทลายความสามารถ และศักยภาพของตน และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้สูงขึ้น พลังแรงขับ

ของเขาจะแสดงพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ

จากความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์จากระดับต่ำไปยังระดับสูง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีของมาสโลว์ดังกล่าวมาใช้ในองค์การได้ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการครองชีพของบุคลากร งานมีความปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง การแสดงถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่และภาระหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบ การชมเชยและการให้กำลังใจ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมความต้องการสามารถสร้างความพึงพอใจได้

1.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้นำแนวความคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ สร้างรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมโดยเสนอว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาทดสอบที่ชื่อว่า “An empirical treat of new theory of human needs” ในปี ค.ศ.1969 ความต้องการ 3 ประเภท

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และ ได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง

บวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.6.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : 163-167) กล่าวถึง เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก และที่ปรึกษาทางด้านการจัดการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ โดยการทำแบบสอบถามกับบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน จากการตอบคำถาม เฮิร์ซเบิร์กได้สรุปว่าคำตอบของคนที่รู้สึกดีกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มที่คิดว่างานไม่ได้อย่างเห็นได้ชัด สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม

1. ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration)

นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์การ

1.2 การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชา

ขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การได้

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

1.4 สภาพของการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับ

การทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) พฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอาใจเอาเปรียบ ชอบเลียดสี จี้อวด ใสร้ายแสบสอ ไม่มีความเป็นมิตรภาพทำให้คับข้องใจ เป็นผลทำให้เกิดความเบื่อหน่ายของกิจการ

1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิทเป็นผู้นมีส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

1.7 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด แก้อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่น ๆ ต่อไป

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

2.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระ ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วงส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.6 ความเจริญเติบโต (Growth) ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็พลอยตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายทอดถอนใจ กำลังใจในการทำงานจนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานต้องลาออกจากงาน

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคุมนี้ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างการจูงใจและขจัดความไม่พอใจของพนักงานให้หมดไป จะได้ทำให้พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

วอร์พ่น บุษราคัมวดี (2556 : 169-170) กล่าวถึง เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎี The motivation-hygiene theory ซึ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า คือ การมุ่งเน้นด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้คนเกิดความสุขและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ทำ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ งานที่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่สามารถทำให้ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. ปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีปัจจัยค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลแล้ว บุคคลจะเกิดความไม่ชอบงานสำหรับปัจจัยค่าจูน ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ ที่ได้รับจากการทำงานและเป็นที่พักใจของบุคลากร

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งแล้ว ยังรวมถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากการติดต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยค่าจูน หมายถึง การจัดการและการบริหารในองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร เป็นต้น

เซอร์ชเบิร์ตให้ความเห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่ทำเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (hygiene or maintenance factors) เนื่องจากเหตุผล คือ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ นับว่าการบำรุงรักษาจิตใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจต่อบุคคล อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่อาจจะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่มอย่างเหมาะสม คือ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.6.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor

วอร์พจน์ บุษราคัมวดี (2556 : 171-172) กล่าวถึง ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของคนในองค์กร เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้นมา (McGregor's Theory X and Y) ดังนี้

1. ทฤษฎี X สมมติฐานของคนในทฤษฎี X จะมีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ภายในจิตใจของคนงานจะไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส
- 1.2 เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน จึงต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องสั่งการ
- 1.3 ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 1.4 คนจะให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความปลอดภัย มีความทะเยอทะยาน

น้อย

2. ทฤษฎี Y สมมติฐานของคนในทฤษฎี Y จะมีลักษณะ ดังนี้

- 2.1 หากสภาพของงานมีความเหมาะสม งานก็จะเปรียบเสมือนการพักผ่อน
- 2.2 คนจะทำงานและสามารถควบคุมตนเองได้
- 2.3 คนสามารถที่จะเรียนรู้ ยอมรับ หรือแสวงหาความรับผิดชอบ
- 2.4 คนสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ และความริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ได้

จากทฤษฎี X เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกและการควบคุมงาน แม็คเกรเกอร์กล่าวว่าการตัดสินใจทางการบริหาร ผู้บริหารจะต้องกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน มักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

ขาดความทะเยอทะยาน ชอบที่จะรับคำสั่ง และต้องการความมั่นคงปลอดภัย เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ถูกควบคุมด้วยการลงโทษ เพื่อจะได้มีความพยายามที่เพียงพอที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ความไม่ชอบทำงานดังกล่าวบางครั้งมีมาก ถึงแม้บางครั้งจะมีการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล ก็อาจไม่เพียงพอที่จะให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อใดที่บุคคลยอมรับผลตอบแทนหรือรางวัล มักจะเรียกร้องรางวัลที่ดีกว่า ซึ่งบางครั้งการให้ผลตอบแทนอย่างเดียวย่อมไม่ก่อให้เกิดความพยายามที่เพียงพอได้ ดังนั้นจะต้องมีการลงโทษด้วยผู้บริหารที่สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าวพบว่า จะมีการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่เข้มงวด

จากทฤษฎี Y แม็คเกรเกอร์ จึงได้เสนอแนวความคิดในการประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน ด้วยการยอมรับในสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีคุณค่า จากการใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางสมองในการทำงาน การควบคุมด้วยการลงโทษจึงไม่ใช่วิธีที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร แต่มนุษย์สามารถสั่งการและการควบคุมตนเองได้ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนมีความผูกพัน ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร เกิดจากการได้รับผลตอบแทนตามความสำเร็จตามผลงานของตน นอกจากนี้ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงยอมรับความผิดชอบ แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานและการเน้นในด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาด้วย

จากทฤษฎี X และ Y ของแม็คเกรเกอร์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีลักษณะตามทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ซึ่งการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะตามทฤษฎี X ต้องเป็นการสั่งการและควบคุมอย่างใกล้ชิด เนื่องจากคนทั่วไปจะไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ส่วนทฤษฎี Y นั้น ผู้บริหารไม่ควรใช้การควบคุมหรือบังคับ แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของตนเอง และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นการใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X ซึ่งจากสมมติฐานของทฤษฎี Y ที่มีประเด็นสำคัญ คือ ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของการร่วมมือในองค์กร ไม่ใช่ข้อจำกัดที่เกิดจากลักษณะหรือธรรมชาติของมนุษย์ แต่เนื่องมาจากข้อจำกัดในความสามารถของผู้บริหารที่ไม่ทราบถึงศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสม การกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งการประสานเป้าหมายทั้งของบุคลากรกับขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติของคน สามารถจูงใจให้เหมาะสม และต้องตระหนักว่ามนุษย์ไม่ใช่คนเกียจคร้านไว้วางใจไม่ได้ มนุษย์

มีความคิดริเริ่มให้การทำงานด้วยตนเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้บริหารต้องไม่ควบคุมผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่ควรละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง

จากทฤษฎีการจูงใจของแม็คเกรเกอร์ มาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ กล่าวคือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ อาจเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎี X ของแม็คเกรเกอร์ ส่วนความต้องการระดับสูงหรือความต้องการชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตนั้น อาจเปรียบเทียบได้กับกับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์

1.6.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

วรพจน์ บุญราคัมวดี (2556 : 174) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement motivation theory) ของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David I. McClelland) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นในการค้นหาความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันของบุคลากร ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึงแรงจูงใจของบุคคลที่ทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยมิได้หวังรางวัลตอบแทน ซึ่งความต้องการความสำเร็จจากการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำงานสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นให้ประสบผลสำเร็จต่อไป ดังนั้น ตามแนวคิดนี้หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก มักส่งผลต่อการเติบโตเร็วและความเจริญรุ่งเรืองตามมา

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 : 99-122) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ 3 ประการ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดตั้งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทายสามารถบรรลุผลได้ และมีผล

ย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายในก็ตามแต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกด้วยเช่นกัน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะ คือ อำนาจเชิงส่วนตัว เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัวไม่ใช่เพื่อองค์การ บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์การถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคืออำนาจเชิงสถาบัน เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การเป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์การ อุทิศตนเพื่อองค์การ จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่นหวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

1.6.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Gilmer

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 380-384) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

ถ้าจะเปรียบเทียบแนวคิดในเรื่องความต้องการของทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ตามตารางนี้

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง ของแมคคิลเลนด	ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์สเบอร์ก
ความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ความต้องการการยอมรับ นับถือ	ความต้องการด้าน การเจริญเติบโต	ความต้องการจะประสบ ความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์กับ คนอื่น	ความต้องการมี ความสัมพันธ์กับคนอื่น	ปัจจัยบำรุงรักษา
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการทางด้าน ร่างกาย	ความต้องการให้มี ชีวิตอยู่รอด		

ที่มา : สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552 : 167

จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสรุปแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานโดยยึดแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดเคอริก เฮิร์ซเบิร์ก สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง มี 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้จนประสบความสำเร็จ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้เป็นอย่างดี หรือมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การได้รับการฝึกอบรมและมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

2. ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยนี้ ก็จะสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขได้ในการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและพนักงาน มีการบริหารงานที่เป็นระบบ และติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ และเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงานมีแสงและอากาศที่เพียงพอ ชั่วโมงในการทำงานไม่มากหรือน้อยเกินไป ตลอดจนมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารและปกครองด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงและอคติ

2.5 เงินเดือน หมายถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติไว้ว่า

การประกันคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

ซึ่งระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษานั้นต้องพัฒนาโดยยึดหลักการ 3 ประการ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 10)

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร และตัดสินใจดำเนินงานทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2. การเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ ปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะทำงานในส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

3. การแสดงการรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนาร่วมกัน และเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่ จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan) เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ เพื่อเป็นสัญญาประชาคมและเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน

2.2 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุณเจริญ (2553 : 79-85) ได้กล่าวถึงรายละเอียดการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการ สถานศึกษาควรเตรียมการในเรื่องต่อไปนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อม โดยอาจดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ

1.1.1 การสร้างความตระหนัก ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้บุคลากรซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารอาจใช้เทคนิควิธีการ เช่น

1. สร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำงาน
3. สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการดำเนินงาน
4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน
5. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ฯลฯ

1.1.2 การเสริมสร้างความรู้ อาจทำได้โดย

1. ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งแจ้งถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
2. เชิญบุคลากรภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจมาเป็นวิทยากร
3. นำบุคลากรในสถานศึกษาเยี่ยมชม และศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีความพร้อมหรือประสบความสำเร็จจากการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 การศึกษาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการศึกษาและการกำหนดนโยบาย ซึ่งต้องมีข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย จึงจะช่วยให้การวางแผน การบริหารจัดการและการตัดสินใจดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานี้ จะต้องมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศ เช่น

1. ผลการดำเนินการและการประเมินตนเองในรอบปีที่ผ่านมา
2. นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนตนเอง
4. ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน

๑๗๑

2. การดำเนินการ

เมื่อสถานศึกษาได้เตรียมการเรียบร้อยแล้ว การดำเนินการต่อไป คือ มีการวางแผน การปฏิบัติงาน โดยการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน/แผนพัฒนาการศึกษา (P) การปฏิบัติตามแผน (D) การประเมินตนเอง (C) และการปรับปรุง (A) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน/แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Plan) ธรรมนูญโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาพรวมของสถานศึกษา ความคาดหวังของสถานศึกษา พันธกิจ เป้าหมาย จุดเน้นในการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ แผนงบประมาณ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์ประกอบเหล่านี้จะต้องมีความสัมพันธ์ ต่อเนื่องกัน แสดงให้เห็นการพัฒนาความคิดที่เป็นระบบ มีความชัดเจนและสามารถดำเนินการตาม แนวทางจนบรรลุความคาดหวังได้

2.2 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Do) เมื่อสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจัดทำขึ้นจากการมีธรรมนูญโรงเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ได้ระบุนำที่ความรับผิดชอบไว้แล้ว จะเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้โครงการในแผนดำเนินไปได้ ระหว่างการดำเนินการอาจมีการ ปรับเปลี่ยนรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการได้ เพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว ผู้บริหารควรจัดให้ มีการส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ติดตาม ดูแล กำกับ และการนิเทศ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติการของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็น การแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการได้ด้วย

2.3 การประเมินตนเอง (Check) การประเมินตนเอง คือ กระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้ควบคุมตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมุ่งให้ทุกคนได้ประเมินการทำงานของตนเอง ในลักษณะของการตรวจสอบที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินภารกิจของตนเอง

ขั้นตอนการประเมินตนเอง มี 6 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างความตระหนัก
2. การเตรียมความพร้อม
3. การวางแผนการประเมินตนเอง
4. การประเมินตนเอง
5. การเขียนรายงานและการเผยแพร่
6. การนำผลการประเมินไปใช้

การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นนั้น ระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นกระบวนการที่ทำให้การประเมินตนเองของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการประเมินตนเอง โดยนำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นข้อมูลย้อนกลับไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย

3. การปรับปรุง/ การนำไปใช้ (Action)

เมื่อสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินตนเอง จะทำให้สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงการดำเนินการของสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะต่อไป รวมทั้งการจัดทำระบบสารสนเทศที่สำคัญให้เป็นปัจจุบัน

4. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

การจัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีข้อสรุปเพื่อบันทึกการประเมินตนเองเป็นเอกสารหลักฐานสำหรับนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การจัดทำรายงานการประเมินตนเองนั้น สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดกลุ่มเป้าหมายการรายงาน กลุ่มเป้าหมายการรายงานการประเมินตนเองมีหลายกลุ่ม ดังนั้น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยในการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มเป้าหมาย โดยกลุ่มเป้าหมายการรายงานที่สถานศึกษามุ่งหวังเผยแพร่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1.1 ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษามุ่งหวังเผยแพร่ผลการประเมินด้านคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายวิชากลุ่มประสบการณ์

4.1.2 กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษามุ่งหวังเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้า ผลงานกิจกรรมสำคัญ ครอบคลุมภารกิจที่กำหนดในธรรมนูญโรงเรียน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในสถานศึกษา

4.1.3 ครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษามุ่งหวังเผยแพร่ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและธรรมนูญโรงเรียน

4.2 การกำหนดรูปแบบของรายงาน การรายงานการประเมินตนเอง เป็นการรายงานให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบถึงสถานภาพและผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้านการสื่อสาร รูปแบบการรายงานเป็นส่วนสำคัญที่สถานศึกษาต้องพิจารณาในการจัดทำเป็นอย่างยิ่ง โดยรูปแบบการรายงานควรมีลักษณะการรายงาน

ทำให้ข้อมูลสารสนเทศด้านแผนงาน/ โครงการที่สรุปถึงภูมิหลังของโครงการ ลักษณะการประเมิน ผลการประเมิน การสรุปและข้อเสนอแนะ

4.3 การกำหนดเค้าโครงของรายงาน กำหนดเค้าโครงของรายงานที่สถานศึกษา ต้องการนำเสนอสภาพและผลการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดในธรรมนูญ เรื่องนโยบาย เป้าหมาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน งาน/โครงการ

4.4 การรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน สถานศึกษาควรดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามเค้าโครงของรายงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คือ ข้อมูลที่บรรยายสภาพของสถานศึกษาด้านภูมิศาสตร์ สภาพชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเภทที่ 2 ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพและการดำเนินงานของสถานศึกษา บริบทของ สถานศึกษาตามแนวทางที่กำหนดในธรรมนูญ แผน/ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี

4.5 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สถานศึกษานำข้อมูลจาก การจัดเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลแล้วนำเสนอเป็นสารสนเทศ โดยใช้การวิเคราะห์ ทางสถิติที่สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล สภาพและผลการดำเนินงาน เช่น ข้อมูลเชิงปริมาณ อาจใช้ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพก็ต้องใช้ การวิเคราะห์จำแนกจัดกลุ่ม บรรยาย เป็นต้น

4.6 การนำเสนอข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาจัดทำรายงานให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการรายงาน เค้าโครงของการรายงาน ลักษณะของข้อมูล การวิเคราะห์ และแปลผล เพื่อเสนอคณะผู้บริหารพิจารณาก่อนเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมาย

4.7 การเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษาจัดทำรายงานการประเมินตนเองแล้วจึง เผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญของรายงานการประเมินตนเอง

4.7.1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติและความเป็นมาของสถานศึกษา
2. สถานที่ตั้งหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. โครงสร้างการบริหารงาน
4. ข้อมูลผู้บริหารและบุคลากร
5. ข้อมูลนักเรียน
6. งบประมาณ
7. ข้อมูลสภาพชุมชน

4.7.2 วิสัยทัศน์

1. วิสัยทัศน์
2. เป้าหมาย
3. มาตรฐาน
4. แผนการดำเนินงาน

4.7.3 ผลการประเมิน

1. ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของมาตรฐาน
2. จุดเด่น จุดด้อย ผล แนวทางแก้ไข

4.7.4 สรุปผลการประเมิน

1. ผลการประเมินด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิตที่เน้น
2. จุดเด่น (เงื่อนไขความสำเร็จ)
3. จุดด้อย (สาเหตุและแนวทางการปรับปรุง)

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 13-15) ได้กล่าวถึงการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกคน โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในประเด็นที่สำคัญ เช่น การประเมินคุณภาพคืออะไร มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างไร ขั้นตอนการประเมินคุณภาพเป็นอย่างไร เน้นย้ำกับบุคลากรในการให้ความร่วมมือ การตอบคำถามหรือการสัมภาษณ์โดยยึดหลักการตอบตามสิ่งที่ปฏิบัติจริงและผลที่เกิดขึ้นจริง เน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่าการประเมินคุณภาพคือภารกิจประจำของทุกคนที่ต้องร่วมมือกันทำอย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม และต้องพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยเน้นเนื้อหา การกำหนดกรอบมาตรฐานการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมินตามมาตรฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมิน และการเขียนรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน

1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รับผิดชอบในการประสานงาน กำกับดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายทำร่วมกันเป็นทีม ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะทำงานควรจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2. ขั้นตอนดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินงานเป็นกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพครบวงจร (PDCA) ของเดิมมีทั้งซึ่งวงจรของเดิมมีประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ปฏิบัติตามแผน (Do) ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา (Check) และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (Act) โดยมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง

2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน (P) จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจน โดยใช้กรอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นแนวทางการดำเนินงานรวมถึงการวางแผน ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ระยะเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้สำหรับการจัดทำแผนของสถานศึกษา เช่น แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แผนงบประมาณ แผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น กำหนดวิธีการประเมินตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินวางแผนการเก็บข้อมูล วางแผนการวิเคราะห์/สรุปและรายงานผล

2.2 การดำเนินการตามแผน (D) ศึกษามาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารควรให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติ กำกับ ติดตาม การทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และให้การนิเทศ

2.3 การตรวจสอบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา (C) โดยวางกรอบการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา สร้างเครื่องมือการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษา ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานและสรุปผลการตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรฐาน

2.4 การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุง (A) สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษามาวิเคราะห์ วางแผนการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาในส่วนที่เป็นจุดที่ควรพัฒนา ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางที่สถานศึกษาเลือกใช้ แล้วดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลหรือไม่ ซึ่งเป็นการย้อนกลับไปดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 ใหม่เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานในระยะต่อไป สำหรับงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

3. ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมิน

เมื่อสถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาเสร็จแล้ว จะทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา พร้อมสรุปจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 143-145) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ

1.1 เตรียมความพร้อมของบุคลากร

1.1.1 สร้างความตระหนัก

1.1.2 พัฒนาความรู้และทักษะ

1.2 แต่งตั้งกรรมการที่รับผิดชอบ

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 วางแผนปฏิบัติงาน (P)

2.1.1 กำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา

2.1.2 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

2.1.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน

2.1.4 กำหนดระยะเวลา

2.1.5 กำหนดงบประมาณ

2.1.6 กำหนดผู้รับผิดชอบ

2.2 ดำเนินการตามแผน (D)

2.2.1 ส่งเสริมสนับสนุน

2.2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร

2.3 ตรวจสอบประเมิน (C)

2.3.1 วางกรอบการประเมิน

2.3.2 จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ

2.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

2.3.5 แปลความหมาย

2.3.6 ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

2.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุง (A)

2.4.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4.2 วางแผนในระยะต่อไป

2.4.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

3. ขั้นการรายงานผล

เป็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง หรือรายงานประจำปี

3.1 รวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมิน

3.2 การวิเคราะห์ผลตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

3.3 การเขียนรายงานการประเมินตนเอง

แซนเดอร์ (Sanders. 1995 : 168-172) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินงานการประกัน

คุณภาพภายใน โดยแบ่งออกเป็น 11 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบอบุคลากรประกอบของโรงเรียนที่ต้องการประเมิน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการใช้ผลการประเมิน
3. การสร้างความร่วมมือในการทำงานในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบ
5. การรวบรวมข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องการประเมินซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่

กำหนด

6. การประเมินสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อกิจกรรมการดำเนินงานผลิต
7. การประมวลผลข้อมูล
8. การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล
9. การให้ข้อมูลป้อนกลับ
10. การทำรายงานสรุปผลการประเมิน
11. การใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน

มิรอน (Miron. 1998 : Website) ได้เสนอว่าในการประเมินตนเองของโรงเรียนต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ขั้นการวางแผน ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และขั้นการเขียนรายงาน ขั้นตอนที่เขาแนะนำไม่ได้แตกต่างจากผู้อื่นเสนอ เป็นแนวทางกว้าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างไรก็ตาม ยังได้ย้ำให้เห็นว่าขั้นตอนการประเมินโรงเรียนที่ได้มาตรฐานจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน 4 ประการ คือ การใช้ประโยชน์จากการประเมิน ความเป็นไปได้ของการประเมิน ความเหมาะสมของการประเมินและความถูกต้องของการประเมิน

2.3 บทบาทหน้าที่และภารกิจของครูในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

รุ่ง แก้วแดง (2545 : 111-112) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของครูในการประกันคุณภาพภายใน คือ การประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องมีการปฏิรูปการสอน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งครูแต่ละคนสามารถกำหนดกระบวนการทำงานของตนเองได้ อาจจำแนกเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2545 : 94-96)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเรื่องมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรให้เข้าใจ ถ้าเป็นไปได้ ควรศึกษาให้ครบทั้งหน่วยของการเรียนที่อาจจะกำหนดเป็นภาคเรียนหรือทั้งปีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการสอน ว่าควรจะสอนอย่างไร รวมทั้งจะต้องสามารถกำหนดสิ่งที่จะบรรลุผล หรือสิ่งที่จะเกิดขึ้น หรือพฤติกรรมของนักเรียนที่จะเกิดขึ้นหลังจากได้รับการศึกษา การวางแผนอาจทำอย่างง่าย ๆ โดยใช้ Gantt Chart ก็ได้

ขั้นตอนที่ 3 นำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้ในการสอนของครู โดยใช้กระบวนการวิจัยตามปกติ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการสอน โดยทำงานร่วมกับผู้เรียน หมายความว่า ต้องลดบทบาทการบอกของครูมาเป็นการทำงานร่วมกับผู้เรียน โดยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในการเรียนมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการสอน ว่าสิ่งที่ครูสอนไปนั้นบรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยวัดจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาเป็นรายบุคคลและรายชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในวงจรต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 บันทึกสรุปผลการสอน ว่าในคาบหรือหน่วยนั้นมีความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไขอย่างไร มีคำแนะนำเพื่อจะนำไปปรับปรุงต่อไปอย่างไร โดยบันทึกทุกสิ่งทุกอย่างเอาไว้เป็นหนึ่งหน่วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 34, 37-39) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของครู ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. เตรียมความพร้อม

1.1 ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยเฉพาะ หมวด 1 หมวด 4 และหมวด 6 กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา (ฉบับปี พ.ศ.2546 และฉบับปี พ.ศ.2553) มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำความเข้าใจถึงคุณประโยชน์ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 จัดระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอนหรือรับผิดชอบ (กรณีเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ) ข้อมูลด้านสุขภาพ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถิติการมาเรียน ข้อมูลส่วนตัวของครูเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาอบรมหรือการดูงาน ข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ครูใช้

ในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ ควรจัดทำอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน (ครูมีแฟ้มประวัติและผลงานของตนเอง)

1.3 ร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 จัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบเป็นรายบุคคล จัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนการสอน ผลิตและใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ท้าทายการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้รู้สึกสนุกและต้องการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ในส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติมต่อไปอีก ใช้วิธีการวัดและประเมินผลหลาย ๆ วิธีที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาและตัดสินผลการเรียน ได้อย่างถูกต้องสะท้อนแนวทางในการปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดทำแผนงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ โดยเน้นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอันดับต้น

1.5 ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา นโยบาย เป้าหมาย การจัดการศึกษาระดับสถานศึกษา

2. ดำเนินการ

2.1 จัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษา และหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนการสอนวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีสอน/จัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ประเมินผล

3.1 ประเมินและสรุปผลการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

3.2 เขียนรายงานการจัดการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ รายงานภาคเรียนแล้วรวบรวมสรุปเป็นรายงานประจำปี

3.3 นำเสนอหรือรายงานผลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน หรือสาธารณชน เป็นต้น

4. ปรับปรุงและพัฒนา

4.1 นำผลการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการมาศึกษาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาเป็นรายบุคคล รายชั้นรายภาครายปี เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพให้มากที่สุด

จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปแนวคิดการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สรุปได้ดังนี้

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู หมายถึง ครูในสถานศึกษาได้ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามขั้นตอนและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ผลิตและใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ จัดทำแผนงาน/ โครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเน้นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และจัดระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

2. การดำเนินการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษา แผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและแผนการจัดการเรียนรู้ ออานำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้ในการสอน วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการที่ได้รับมอบหมาย

3. การประเมินผล หมายถึง การประเมิน สรุปผล และเขียนรายงานการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการแล้วรวบรวมสรุปเป็นรายงานประจำปี แล้วรายงานผลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

4. การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้/ แผนการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาเป็นรายบุคคล รายชั้น รายภาค รายปี เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน

2.4. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยาเขต 2

2.4.1 สภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2556 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 166 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 143 คน จำนวนข้าราชการครู 1,700 คน และมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรคุณภาพที่มุ่งส่งเสริมและบริการการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง เสมอภาค มีคุณธรรม และคุณภาพ เน้นความเป็นอยุธยา ก้าวสู่สากล

2. เป้าประสงค์

2.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตบริการ ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.2 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีคุณลักษณะความเป็นอยู่ดี

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพ

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. กลยุทธ์การพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง

3.2 เสริมสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษา

3.3 ปลุกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นไทย รักประชาธิปไตย ห่วงใยอาสาสมัคร

3.4 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่

3.5 พัฒนาองค์การให้มีความเข้มแข็งมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.6 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2.4.2 ปัญหาที่พบในเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

จากรายงานการประชุมรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ครั้งที่ 12/2555 วันที่ 3 ธันวาคม 2555 ได้ทราบปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่พบมากคือ ตัวชี้วัดที่ 8 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. 2555 : 5) ซึ่งเกิดจาก

1. บางโรงเรียนไม่ทำตามเกณฑ์ประกันคุณภาพภายใน

ความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและ ขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร ตำแหน่งหน้าที่ เพศ และ ขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ ความสำเร็จในการ ประกันคุณภาพภายใน = .430(ระบบ) + .266(ผู้นำ) + -.286(แรงจูงใจ) + .234(สื่อสาร) + -.118 (ตำแหน่ง) + -.117(เพศ) + .113(ขนาดโรงเรียน)

สาธิต อุดาห์ดี (2549 : 88 - 89) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการเตรียมการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการรายงานผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านการเตรียมการ

สัทมาน สะบุญดิ้ง (2551 : 102 - 105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวม การแสดง พฤติกรรมและการดำเนินงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแสดง พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยีมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการบริหารด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 70.8 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .354 โดยสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน} &= .768 + .211 (\text{การทำงานเป็นทีม}) \\ &+ .269 (\text{ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน}) \\ &+ .148 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .176 (\text{โครงสร้างองค์การ})\end{aligned}$$

เนตรรัฐ อยู่เจริญ (2553 : 96 - 97) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ .59 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59

3. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .32, .46 และ .09 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค และด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา และด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหา และอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กฤษฎา การิฐุม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนระดับปัจจัยทางการบริหารระดับครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ตามลำดับ

2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยทางการบริหารระดับครูกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านแรงจูงใจ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75.70

5. ปัจจัยทางการบริหารระดับครูที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางการบริหารระดับครูส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อด้านสภาพแวดล้อมองค์กร และด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อด้านด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งนี้ตัวแปรต้นระดับผู้บริหารสามารถอธิบายความผันแปรสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.51

บุญเดือน กามินี (2554 : 74 - 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ
 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และ
 ความต้องการอำนาจ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

สหัส หัตถันท์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกัน
 คุณภาพภายในวิทยาลัยการอาชีพกันตัง ผลการวิจัยพบว่า

1. จากประชากรในการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพกันตัง ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 24 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 9 คน
 รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 36 คน พบว่า ประชากรเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.89 เพศหญิง ร้อยละ
 61.11 เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ร้อยละ 2.78 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ร้อยละ 5.56 ตำแหน่ง
 ครูผู้สอน ร้อยละ 66.67 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 25 มีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 สถานศึกษา 1-5 ปี ร้อยละ 52.78 6-10 ปี ร้อยละ 38.89 11-15 ปี ร้อยละ 5.56 และ 16 ปีขึ้นไป
 ร้อยละ 2.78 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.44 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.44 และ
 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.11

2. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยการอาชีพกันตัง ในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีสภาพการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนการทำงาน (P)
 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน (C) อยู่ในระดับมาก ด้านการ
 ดำเนินงานตามแผนที่กำหนด (D) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด
 คือด้านการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงการดำเนินงาน (A) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยการอาชีพกันตัง ในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหาการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนที่
 กำหนด (D) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุง
 การดำเนินงาน (A) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน (C) อยู่ในระดับ
 ปานกลาง และด้านที่มีปัญหาการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนการทำงาน (P)
 อยู่ในระดับน้อย

4. แนวทางแก้ปัญหการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยการอาชีพกันตัง พบว่า
 ควรแก้ปัญหการดำเนินงานลำดับแรก คือ ควรมีการจัดอบรมทำความเข้าใจในการดำเนินงาน
 ประกันคุณภาพภายใน ลำดับที่ 2 ควรจัดอบรม สัมมนาการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละมาตรฐาน

การประกันคุณภาพภายใน และลำดับที่ 3 ควรมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องช่วยหาวิธีแก้ปัญหา

คลฤดี เกตุรุ่ง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

มาโนช ชลารักษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1. การได้รับการยกย่องนับถือ (X_{10}) 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (X_5) 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_1) และสมการพยากรณ์ในรูปแบบถดถอย ดังนี้

$$Y = 1.856 + .24(X_{10}) + .7.129(X_5) + .096(X_1)$$

$$Y = .466.466(X_{10}) + .230(X_5) + 187(X_1)$$

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บั๊กก์และเคนท์ (Bugg & Kent, 2001 : Abstract) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพและแผนการพัฒนาคำเนินงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐอิลลินอย ผลการวิจัยพบว่า

1. การให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพและแผนการพัฒนาคำเนินงานทั้ง 2 โรงเรียน ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาที่มีการจัดโครงสร้างการพัฒนาโรงเรียน
2. โรงเรียนตามชนบทสามารถใช้ประโยชน์จากกระบวนการประกันคุณภาพที่กระตือรือร้นในการพัฒนาโครงสร้างการดำเนินงานที่เป็นทางการ โรงเรียนในเขตตัวเมืองไม่สามารถประสบความสำเร็จในการก่อตั้งเช่นเดียวกันกับการดำเนินการ
3. การประกันคุณภาพมีผลกระทบที่เป็นแง่บวกต่อกลยุทธ์การสอนที่ใช้กันทั้ง 2 โรงเรียน
4. การประกันคุณภาพดูเหมือนว่าประสบความสำเร็จสำหรับโรงเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาประเด็นสำคัญ ซึ่งสามารถโต้แย้งการเตรียมการที่แน่นชัดได้ ซึ่งเป็นเวลาสั้น ๆ ในการเตรียมการของโรงเรียนเกี่ยวกับโครงสร้างและสภาพปัญหา
5. โครงร่างของการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการขาดภาวะผู้นำและแหล่งการเงินจะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

วูดและดักลาส (Wood & Douglas, 2005 : Abstract) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพและแผนพัฒนา : ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คำแนะนำสำคัญ 4 ประการ คือ ข้อสังเกตจากผลการศึกษาดังนี้

1. ใช้กระบวนการดำเนินการกับการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งให้สิทธิ์ในการดำเนินงานกับคณะครูเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา
2. สร้างความมั่นใจในการประกันคุณภาพภายนอกจากกลุ่มนักศึกษาที่มีอาชีพที่น่าเชื่อถือที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมในการดำเนินงานที่เหมือนกัน
3. การสร้างความเชื่อมั่นด้านกระบวนการประกันคุณภาพภายนอกที่มีความต่อเนื่องด้านการดำเนินงาน
4. การกำหนดความรู้สึกเป็นเจ้าของระหว่างผู้ร่วมศึกษา การยอมรับความคิดเห็นและความเชื่อที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

เคลและวิกตอเรีย (Cele & Victoria, 2009 : Abstract) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการดำเนินงานประกันคุณภาพ : การบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

กวางสุถุ เนทต์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 มีความเห็นสอดคล้องกับการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพโรงเรียน ในขณะที่อีกกลุ่มไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีความแตกต่างกัน ผู้ที่เห็นด้วยกับการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพโรงเรียนจะเป็นประโยชน์มากหากมีการแนะนำอัตราความก้าวหน้าของนักศึกษา นักการศึกษาต้องการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพมากกว่าระบบที่ไม่มีความชัดเจน พวกเขาจึงเสนอแนะว่า การบูรณาการระบบจัดการคุณภาพโรงเรียนไม่ควรเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของนักศึกษา ซึ่งอาจจะทำลายความน่าเชื่อถือของการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพการศึกษา

อาชา (Aacha. 2010 : Abstract) ได้ศึกษาแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของครูดีมากแม้ว่าจะมีแรงจูงใจไม่มาก ครูส่วนใหญ่ทำกิจกรรมด้วยขวัญกำลังใจสูงเป็นหลักฐานจากการรายงานในโรงเรียนตอนต้น การทดสอบและการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอของนักเรียนและการเปิดใจของครูในการประชุมเจ้าหน้าที่และโอกาสในโรงเรียนของผู้อื่น ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจภายในกับสมรรถนะของครูพบได้ในโรงเรียนประถมในเขตคิมันยา-ควาบาคุซา เขตมาซาคา ในทางตรงกันข้ามความสัมพันธ์ในเชิงบวกเกิดขึ้นระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับสมรรถนะของครู ซึ่งแสดงว่าแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในเขตคิมันยา-ควาบาคุซา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูและผลการปฏิบัติงานในที่ทำงาน การศึกษาแนะนำให้เพิ่มเงินเดือนของครูประถมศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุนการครองชีพที่เพิ่มขึ้น การจัดหาที่พักให้แก่ครู การเสริมสร้างการกำกับดูแล ตลอดจนการกำหนดรางวัลเพื่อการปฏิบัติงานที่ดี

เทเรซ่า (Teresa. 2012 : Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตอำเภอทักกะจังหวัดคิบบู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเป็นธรรมในระบบส่งเสริมครูมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ระบบรางวัลมีผลต่อแรงจูงใจของครู นี่เป็นหลักฐานจากข้อเท็จจริงที่ว่า 53% ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำกล่าวที่ว่าค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ครูผู้สอนนั้นมีค่าที่พวกเขาให้บริการ จากผลการฝึกอบรมเรื่องแรงจูงใจพบว่า การฝึกอบรมมีผลต่อแรงจูงใจของครูตามที่ระบุไว้ 93% การศึกษาพบว่า 71% ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างมากกับคำกล่าวที่ว่า การฝึกอบรมช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของครู ซึ่งจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพวกเขาในแง่ของการจัดหลักสูตร เกี่ยวกับผลกระทบจากปัจจัยด้านสถานที่ทำงานกับแรงจูงใจของครูผลการศึกษาพบว่า 47% ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การขาดแคลนทรัพยากรการเรียนการสอนและการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ไม่จูงใจครู การศึกษายังพบว่า 40%

ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำแถลงว่าการมีภาระเบียดและข้อบังคับในโรงเรียนที่เข้มงวด นโยบายการศึกษาที่เข้มงวดในโรงเรียนและการจัดสำนักงานและช่องว่างที่มีอยู่ในสำนักงานส่งผลต่อแรงจูงใจของครู จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานระบบรางวัล การฝึกอบรมวิชาชีพ การพัฒนา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจของครู การศึกษาแนะนำให้โรงเรียนควรให้ความสนใจว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อครูในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของตน สามารถทำได้โดยมั่นใจว่ามีทรัพยากรการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เพียงพอ การศึกษาในครั้งนี้แนะนำให้มีการศึกษาในเขตอื่นต่อผลของรูปแบบการเป็นผู้นำของโรงเรียนต่อแรงจูงใจของครูที่ไม่เกี่ยวกับการศึกษา

แพทริกและโรล (Patrick & Role. 2014 : Abstract) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและแรงจูงใจของครูในโรงเรียนในเขตกาซาโบ, รวันดา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกาซาโบ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลรับผิดชอบการมอบหมายงานและความพยายามของครูได้รับการยอมรับและเคารพอย่างไร ผลการวิจัยเพิ่มเติมแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของครูและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับความสุขงานเท่านั้น ความสะอาดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู ขอแนะนำให้ศึกษาสะท้อนผ่านการปฏิบัติและการบริการและพัฒนาอาชีพเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดโครงสร้างในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะเป็นผลกระทบต่องานของครูและครู

ลินเลียน และเออร์ซูลลา (Lillian & Ursulla. 2015 : Abstract) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้และสภาพการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของครู ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันระหว่างครูและครูใหญ่มีผลต่อการปฏิบัติของครู การเจริญเติบโตอย่างมืออาชีพของครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ครูผู้สอนที่ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ใหญ่ เช่น สื่อการเรียนการสอนมีแรงกระตุ้นมากขึ้น ข้อจำกัดในการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ครู คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริการครูและหัวหน้าครูควรให้โอกาสในการเป็นผู้นำที่เท่าเทียมกัน คณะกรรมการการประกันคุณภาพและมาตรฐาน (QAS) จำเป็นต้องมีเงินสนับสนุนครูในหลักสูตรบริการ ควรให้การสนับสนุนครูผู้สอนโดยการจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอนและ ICT และได้รับโอกาสในการก้าวหน้าของหน่วยงานของรัฐ ผลกระทบทางสังคม ครูควรได้รับการยอมรับจากความชื่นชมและสิ่งจูงใจอื่น ๆ ครูมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการทำหน้าที่ในการพัฒนาความสามารถ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักวิชาการในองค์กรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้คนทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถและแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

จนสามารถบรรลุเป้าหมาย สำหรับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายในจะทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น การดำเนินงานทุกขั้นตอนจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุง ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อผู้เรียนที่สุด

4. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปแนวคิดแรงจูงใจโดยยึดแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2554 : 163-167, วรพจน์ บุญราศัมวดี. 2556 : 169-170) ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบของครู และความเจริญก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงานในโรงเรียน การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร และเงินเดือน

ส่วนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2545 : 111-112) ; ชีระ รุณเจริญ (2553 : 79-85) ; กระทรวง ศึกษาธิการ (2554 : 34, 37-39) ; วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 143-145) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ 1. การเตรียมการ 2. การดำเนินการ 3. การประเมินผล 4. การปรับปรุงและพัฒนา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,700 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 324 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 : 125) คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนครูที่เป็นประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นร้อยละ 5

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,700}{1 + 1,700(0.05)^2}$$

$$n = 324$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รูปแบบของคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้ (ณรงค์ โพธิ์พฤชานันท์, 2556 : 204, 210)

มากที่สุด	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รูปแบบของคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้ (ณรงค์ โพธิ์พฤชานันท์, 2556 : 204, 210)

มากที่สุด	หมายถึง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับ

ปานกลาง

น้อย หมายถึง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครูอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของ ปริมาณคำถาม และความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of objective congruence : IOC) ถ้า IOC มีค่าสูง คือ ใกล้ 1.00 หมายความว่ามีความเที่ยงตรงสูง ข้อคำถามที่จะเลือกไว้ใช้ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พรณี ลีกิจวัฒนะ. 2555 : 110) ผลปรากฏว่า ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 (ดังแสดงในภาคผนวก ข)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่งด้วยตนเอง จำนวน 324 ฉบับ และติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 292 ฉบับ เป็นฉบับที่สมบูรณ์ ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2555 : 75) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555 : 75) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยแปลความหมายตามแนวคิดของ พรณี ลีกิจวัฒน์ (2555 : 145) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 - .99	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 - .19	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n =292)

	รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
เพศ	ชาย	90	30.82
	หญิง	202	69.18
อายุ	21 – 30 ปี	44	15.07
	31 – 40 ปี	62	21.23
	41 – 50 ปี	39	13.36

ตาราง 2 (ต่อ)

	รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
ระดับการศึกษา	51 – 60 ปี	147	50.34
	ปริญญาตรี	229	78.42
	ปริญญาโท	62	21.23
	ปริญญาเอก	1	0.34
ประสบการณ์	ต่ำกว่า 10 ปี	79	27.05
ในการทำงาน	11 – 20 ปี	34	11.64
	21 – 30 ปี	58	19.86
	31 – 40 ปี	121	41.44

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.18 อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.34 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.42 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

(n = 292)

ข้อที่	แรงงูใจในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยงูใจ			
1.1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.49	มาก
1.2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.04	0.50	มาก
1.3	ลักษณะของงาน	4.20	0.48	มาก
1.4	ความรับผิดชอบของครู	4.15	0.56	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.5	ความเจริญก้าวหน้า	4.04	0.59	มาก
	รวม	4.16	0.40	มาก
2	ปัจจัยค่าจ้าง			
2.1	นโยบายและการบริหารงาน	4.13	0.51	มาก
2.2	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.12	0.59	มาก
2.3	สภาพการทำงานในโรงเรียน	4.01	0.51	มาก
2.4	การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร	4.19	0.62	มาก
2.5	เงินเดือน	4.18	0.62	มาก
	รวม	4.11	0.48	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติด้านปัจจัยจูงใจที่มีอันดับสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.20$) และอันดับต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนมิติด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอันดับสูงสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 4.18$) และอันดับต่ำสุด คือ สภาพการทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=292)

ข้อที่	ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การใช้ความสามารถในการทำงานจนงานสำเร็จ	4.31	0.61	มาก
2	การใช้ความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนงานสำเร็จ	4.16	0.58	มาก
3	ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน	4.46	0.60	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	รวม	4.31	0.49	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจอันดับสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.46$) รองลงมา คือ การใช้ความสามารถในการทำงานจนงานสำเร็จ ($\bar{X}=4.31$) และอันดับต่ำสุด คือ การใช้ความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนงานสำเร็จ ($\bar{X}=4.16$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=292)

ข้อที่	การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การได้รับการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.61	มาก
2	การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.05	0.59	มาก
3	การได้รับความใส่ใจ ความยินดี และการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.60	มาก
	รวม	4.04	0.50	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจอันดับสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา คือ การได้รับการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.04$)

และอันดับต่ำสุด คือ การได้รับกำลังใจ ความยินดี และการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงาน

(n = 292)

ข้อที่	ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	4.10	0.62	มาก
2	ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.59	มาก
3	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานท้าทายความสามารถ	4.05	0.66	มาก
4	ความพึงพอใจและความต้องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.61	มาก
5	ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน	4.34	0.59	มาก
6	ความพึงพอใจและความต้องการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันแรกที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.59	มาก
7	ความต้องการในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน	4.26	0.60	มาก
	รวม	4.20	0.45	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจอันดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.31$) และอันดับต่ำสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยงูใจ
ด้านความรับผิดชอบของครู

(n=292)

ข้อที่	ความรับผิดชอบของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.21	0.65	มาก
2	การได้รับอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.66	มาก
	รวม	4.16	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า รายการการมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงูใจอันดับสูงสุด คือ ความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.21$) และอันดับต่ำสุด คือ การได้รับอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.10$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยงูใจ
ด้านความเจริญก้าวหน้า

(n=292)

ข้อที่	ความเจริญก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม	3.98	0.75	มาก
2	การได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.13	0.68	มาก
3	การได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.99	0.79	มาก
	รวม	4.04	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงใจอันดับสูงสุด คือ การได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมา คือ การได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.99$) และอันดับต่ำสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ($\bar{X}=3.98$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจำวน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n=292)

ข้อที่	นโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.16	0.65	มาก
2	การรับรู้และมีความเข้าใจนโยบายการบริหารงานของ สถานศึกษา	4.14	0.57	มาก
3	การบริหารงานที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน	4.09	0.65	มาก
4	ความสะดวกของการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน	4.12	0.64	มาก
	รวม	4.13	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยจำวนด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงใจอันดับสูงสุด คือ ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.16$) รองลงมา คือ การรับรู้และมีความเข้าใจนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$) และอันดับต่ำสุด คือ การบริหารงานที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน ($\bar{X}=4.09$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

(n=292)

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมีมนุษยสัมพันธ์และการเอาใจใส่บุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.12	0.73	มาก
2	การได้รับคำปรึกษาแนะนำ และความช่วยเหลือจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	4.16	0.73	มาก
3	ความเสมอภาคในการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร สถานศึกษา	4.08	0.69	มาก
4	ความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.69	มาก
5	ความเป็นมิตร และการช่วยเหลือพึ่งพากันจากเพื่อน ร่วมงาน	4.14	0.72	มาก
	รวม	4.12	0.59	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงใจอันดับสูงสุด คือ การได้รับคำปรึกษาแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.16$) รองลงมา คือ ความเป็นมิตร และการช่วยเหลือพึ่งพากันจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.14$) และอันดับต่ำสุด คือ ความเสมอภาคในการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.08$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยคำจูน
ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน

(n=292)

ข้อที่	สภาพการทำงานในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการสอน	4.18	0.71	มาก
2	ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงานพิเศษ	3.97	0.72	มาก
3	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศของห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.13	0.66	มาก
4	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศของห้องพักครู หรือห้องทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.65	มาก
5	ความเพียงพอ และควมมีประสิทธิภาพของสื่อ/แหล่งเรียนรู้ต่อการจัดการเรียนการสอน	3.97	0.59	มาก
6	ความเพียงพอ และควมมีประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.95	0.62	มาก
	รวม	4.01	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงูใจอันดับสูงสุด คือ ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการสอน ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศของห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.13$) และอันดับต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศของห้องพักครู หรือห้องทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.88$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยค้ำจุน
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

(n=292)

ข้อที่	การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.63	มาก
2	การใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.25	0.69	มาก
3	การได้รับความเป็นธรรมและความยุติธรรมจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.12	0.76	มาก
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากอคติลำเอียง	4.09	0.76	มาก
	รวม	4.19	0.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจอันดับสูงสุด คือ ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ การใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) และอันดับต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากอคติลำเอียง ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติปัจจัยจำจุน
ด้านเงินเดือน

(n=292)

ข้อที่	เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมตาม เกณฑ์การพิจารณาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.74	มาก
2	ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ	4.25	0.66	มาก
3	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับ	4.17	0.71	มาก
	รวม	4.18	0.62	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยจำจุนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อจำแนก
เป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก โดยแรงงูใจอันดับสูงสุด คือ
ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจ
ต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับ ($\bar{X}=4.17$) และอันดับต่ำสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนมีความเหมาะสมตามเกณฑ์การพิจารณาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.11$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

(n=292)

ข้อที่	การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การเตรียมการ	3.92	0.52	มาก
2	การดำเนินการ	3.87	0.54	มาก
3	การประเมินผล	3.84	0.53	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	การปรับปรุงและพัฒนา	3.85	0.59	มาก
	รวม	3.88	0.49	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) โดยมีการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ การเตรียมการ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ การดำเนินการ ($\bar{X} = 3.87$) และอันดับต่ำสุด คือ การประเมินผล ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการเตรียมการ

(n=292)

ข้อที่	การเตรียมการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ครูทราบและเข้าใจแนวคิด ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.89	0.65	มาก
2	ครูเข้าประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.83	0.76	มาก
3	ครูได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.88	0.78	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา	3.86	0.74	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.88	0.80	มาก
6	ครูจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย	3.96	0.67	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	การเตรียมการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา	4.04	0.64	มาก
8	ครูผลิตสื่อ/แหล่งเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	3.84	0.68	มาก
9	ครูกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด	3.97	0.65	มาก
10	ครูจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.95	0.67	มาก
11	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	4.00	0.68	มาก
	รวม	3.92	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการเตรียมการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.00$) และอันดับต่ำสุด คือ ครูเข้าประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ในด้านการดำเนินการ

(n=292)

ข้อที่	การดำเนินการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ครูได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแผนพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้	4.00	0.60	มาก
2	ครูจัดการเรียนการสอนได้เป็นไปตามแผนการจัด การเรียนรู้ทุกครั้ง	3.92	0.66	มาก
3	ครูใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ตามที่ได้ผลิตในการจัดการเรียนรู้ ทุกครั้ง	3.75	0.73	มาก
4	ครูได้นำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.75	0.72	มาก
5	ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน แผนการจัดการเรียนรู้	3.96	0.64	มาก
6	ครูบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการสอน ทุกครั้ง	3.77	0.74	มาก
7	ครูได้ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่จัดทำขึ้น	3.93	0.59	มาก
	รวม	3.87	0.54	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการ
ดำเนินการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมี
การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ ครูดำเนินการพัฒนาผู้เรียน
เป็นไปตามแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ครูวัดและ
ประเมินผลผู้เรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.96$) และอันดับต่ำสุด คือ

ครูใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ตามที่ได้ผลิตในการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง และนำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการประเมินผล

(n = 292)

ข้อที่	การประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ครูได้ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้อย่างครบถ้วน	3.88	0.65	มาก
2	ครูได้ทำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.86	0.65	มาก
3	ครูได้นำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มารวบรวมสรุปเป็นรายงาน	3.80	0.64	มาก
4	ครูได้นำเสนอรายงานผลการจัดการเรียนรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	3.83	0.64	มาก
5	ครูได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.90	0.62	มาก
6	ครูได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.89	0.61	มาก
7	ครูได้นำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมารวบรวมสรุปเป็นรายงาน	3.83	0.65	มาก
8	ครูได้นำเสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน	3.74	0.68	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	การประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
9	ครูได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี	3.84	0.74	มาก
	รวม	3.84	0.53	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ ครูได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.90$) รองลงมา คือ ครูได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.89$) และอันดับต่ำสุด คือ ครูได้นำเสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}=3.74$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
 ในด้านการปรับปรุงและพัฒนา

(n=292)

ข้อที่	การปรับปรุงและพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ครูได้นำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน	3.85	0.65	มาก
2	ครูได้นำผลจากการประเมินผลการดำเนินการแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน	3.80	0.68	มาก
3	ครูได้นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมากำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน	3.85	0.66	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	การปรับปรุงและพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	ครูได้นำผลรายงานการประเมินตนเองมาใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานท่าน	3.90	0.65	มาก
	รวม	3.85	0.59	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการปรับปรุงและพัฒนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ ครูได้นำผลรายงานการประเมินตนเองมาใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.90$) รองลงมา คือ ครูได้นำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน และนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมากำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.85$) และอันดับต่ำสุด คือ ครูได้นำผลจากการประเมินผลการดำเนินการแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน ($\bar{X}=3.80$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตัวแปร	การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู				
แรงจูงใจในการทำงาน	การเตรียมการ	การดำเนินการ	การประเมินผล	การปรับปรุงและพัฒนา	โดยรวม
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน	.473**	.417**	.460**	.462**	.502**
การได้รับการยอมรับนับถือ	.482**	.434**	.471**	.483**	.516**
ลักษณะของงาน	.526**	.537**	.518**	.531**	.581**
ความรับผิดชอบของครู	.538**	.538**	.529**	.518**	.587**
ความเจริญก้าวหน้า	.436**	.448**	.476**	.426**	.495**
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหารงาน	.520**	.465**	.430**	.393**	.511**
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.424**	.444**	.408**	.426**	.468**
สภาพการทำงานในโรงเรียน	.559**	.538**	.484**	.505**	.580**
การปกครองบังคับบัญชาของ- ผู้บริหาร	.392**	.369**	.355**	.348**	.408**
เงินเดือน	.395**	.348**	.374**	.391**	.417**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูในระดับปานกลางทุกด้าน โดยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ความรับผิดชอบของครู ลักษณะของงาน สภาพการทำงานในโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการเตรียมการ อันดับสูงสุด คือ สภาพการทำงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบของครู และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการดำเนินการ อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครูและสภาพการทำงานในโรงเรียน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ เงินเดือน

3. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการประเมินผล อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครู รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

4. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการปรับปรุงและพัฒนา อันดับสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบของครู และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 324 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในมิติด้านปัจจัยจูงใจที่มีอันดับสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้า ส่วนมิติด้านปัจจัยก้ำจุนที่มีอันดับสูงสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร รองลงมา คือ เงินเดือน และอันดับต่ำสุด คือ สภาพการทำงานในโรงเรียน สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงจูงใจในอันดับสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ และระดับแรงจูงใจในอันดับต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็น และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี ยกย่องชมเชย หรือให้กำลังใจต่อความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ มีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ทำทายความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ ได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.5 ความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ มีโอกาสได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

1.6 นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ทราบและเข้าใจนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

1.7 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานด้วยความเสมอภาค

1.8 สภาพการทำงานในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด สถานศึกษาจัดตารางสอน/ จำนวนชั่วโมงการสอนให้เหมาะสม รองลงมา คือ ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และระดับแรงงูใจในอันดับต่ำสุด คือ ห้องพักครู หรือห้องทำงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

1.9 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงงูใจในอันดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจในอันดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติลำเอียง

1.10 เงินเดือน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับแรงจูงใจในอันดับสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ พึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับ และระดับแรงจูงใจในอันดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้เหมาะสมตามเกณฑ์การพิจารณาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการดำเนินงานในอันดับสูงสุด คือ การเตรียมการ รองลงมาคือ การดำเนินการ และระดับการดำเนินงานในอันดับต่ำสุด คือ การประเมินผล สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 การเตรียมการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการดำเนินงานในอันดับสูงสุด คือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ จัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และระดับการดำเนินงานในอันดับต่ำสุด คือ เข้าประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 การดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการดำเนินงานในอันดับสูงสุด คือ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ วัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ และระดับการดำเนินงานในอันดับต่ำสุด คือ ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ตามที่ได้ผลิตในการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง และนำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 การประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการดำเนินงานในอันดับสูงสุด คือ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และระดับการดำเนินงานในอันดับต่ำสุด คือ นำเสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

2.4 การปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการดำเนินงานในอันดับสูงสุด คือ นำผลรายงานการประเมินตนเองมาใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ นำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน และนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมากำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน และระดับ

การดำเนินงานในอันดับต่ำสุด คือ นำผลจากการประเมินผลการดำเนินการแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบของครู ลักษณะของงาน สภาพการทำงานในโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการเตรียมการ อันดับสูงสุด คือ สภาพการทำงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบของครู และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

3.2 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการดำเนินการ อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครูและสภาพการทำงานในโรงเรียน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ เงินเดือน

3.3 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการประเมินผล อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครู รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

3.4 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการปรับปรุงและพัฒนา อันดับสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบของครู และอันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติลำเอียง และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การแก้ปัญหาในงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554 : 74 - 76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคลฤติ เกตุรุ่ง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตามสาระสำคัญที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ทำให้สถานศึกษาต้นสังกัดที่จะดำเนินการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยขั้นตอนปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติตามแผน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน และการตรวจสอบและประเมินผล

ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา การ์ชุม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทาง การบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของครู อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครู รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และ อันดับต่ำสุด คือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารนั้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานการ ประกันคุณภาพภายในของครูจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงมีแนวโน้มมาจากความรับผิดชอบของครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความรับผิดชอบเป็นคุณ ธรรมประการหนึ่งตามจรรยาบรรณแห่ง ความเป็นครู ครูจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นในงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และหน้าที่โดยเฉพาะแล้ว ก็จะทำให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน และผู้ที่มีความสำคัญต่อ การประกันคุณภาพการศึกษาก็คือครู เพราะครูเป็นผู้นำหลักการต่าง ๆ ลงไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะหน้าที่หลักคือการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของครูในการประกันคุณภาพ ภายใน ฉะนั้น การที่ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ถือว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตรง ครูจึงมีความกระตือรือร้น ความพยายาม และความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปสู่ เป้าหมายได้ตามที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของครูค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากู๋เก็ด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและขอบข่ายความ รับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร ตำแหน่งหน้าที่ เพศ และขนาดโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553 : 96 - 97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพล

ทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กรผ่านเจตคติการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา การิฐม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางการบริหารระดับครูส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อด้านสภาพแวดล้อมองค์กร และด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ซึ่งมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

3.1 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการเตรียมการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีอำนาจตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินงาน ได้อย่างเต็มที่ จึงนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร

3.2 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการดำเนินการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครูและสภาพการทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาจัดชั่วโมงการสอนและชั่วโมงการทำงานพิเศษอย่างเหมาะสม มีห้องทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างพอเพียง เมื่อมีสภาวะแวดล้อมที่ดีย่อมจะทำให้ครูมีความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนช ชลารักษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน มีอยู่

3 ด้าน ได้แก่ 1. การได้รับการยกย่องนับถือ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลินเลียน และเออร์ซัลลา (Lillian & Ursulla, 2015 : Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้และสภาพการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทเรซ่า (Teresa, 2012 : Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตอำเภอทักกะจังหวัดคิมบู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจของครู

3.3 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อันดับสูงสุด คือ ความรับผิดชอบของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน้าที่หลักของครูคือการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีการประเมินผลและสรุปผลอยู่แล้วเป็นปกติ จึงเป็นการลดภาระให้กับครูที่ไม่ต้องจัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร

3.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการปรับปรุงและพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อันดับสูงสุด คือ ลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทสำคัญของครูในการประกันคุณภาพภายใน คือ การประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และหน้าที่หลักของครูคือการจัดการเรียนรู้ ฉะนั้น การประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงดำเนินอยู่แล้วเป็นปกติ ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องการข้อมูลเพื่อตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงให้การประเมินคุณภาพภายในเป็นไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการเตรียมการ จะเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ถ้าสถานศึกษาควรมีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในให้ชัดเจนและสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างทัศนคติให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน เพราะเมื่อครูเห็นความสำคัญบวกกับการได้รับเกียรติและความไว้วางใจให้อำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างอิสระเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมจะอุทิศตนให้แก่งาน ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญถึงสิ่งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการดำเนินการ จะเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ก็ต่อเมื่อสถานศึกษาสถานศึกษาจัดชั่วโมงการสอนและชั่วโมงการทำงานพิเศษให้ครูอย่างเหมาะสม อีกทั้งควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ห้องทำงานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้จัดไว้อย่างเพียงพอพร้อมที่จะใช้ได้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างที่พอเหมาะ อาจมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้หยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการประเมินผล จะเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการเขียนรายงานและการรายงานผลแก่ฝ่ายงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจัดการประชุมชี้แจงสอบถามเหตุผลและความต้องการที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้น

1.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู ด้านการปรับปรุงและพัฒนา จะเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ถ้าสถานศึกษาหาแนวทางในการติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการตรวจสอบสารสนเทศให้มีความสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน เพื่อนำผลมาปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยว่ามีตัวแปร หรือปัจจัยใดนอกจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎา กริฐุม. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(ม.ป.ป.).แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด
พ.ศ.2555-2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
ตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.
2553 เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.
2553 เล่มที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ โพธิ์พุกยานันท์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิด เทคนิคการเขียนรายงาน
การวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- ณัฐพล ชุมวรฐายี. (2545). บัณฑิตสู่การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิต พอยท์.
- ชลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
องค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- _____. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทาง
การศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : นวสาส์นการพิมพ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเดือน กามินี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา- บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2555). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.
- มานิช ชลารักษ์.(2556). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน. วารสารวิชาการสถานบันคิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี : กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค.
- รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ ไม่ยาก (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). การพัฒนาองค์การ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2554). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.

- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สหัส หัสนันท์. (2552). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยการอาชีพ** **กันตัง. วิทยาลัยการอาชีพกันตัง.**
- สัลมาน สะบูดิง. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ** **โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.** **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย** **สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.**
- สาธิต อุสำหดี. (2549). **ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** **สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- สุชาย จินะเสนา. (2548). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน** **สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากันตัง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** **สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.**
- สุพานี สดุษฎีวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 2). **ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ. พระนครศรีอยุธยา : เทียนวัฒนาพรินต์ติ้ง.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2555). **การประชุมรอง** **ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** **พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ครั้งที่ 12/2555. 3 ธันวาคม 2555 ณ สำนักงานเขตพื้นที่** **การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, พระนครศรีอยุธยา.**
- Aacha Mary. (2010). **Motivation and The Performance of Primary School Teacher in** **Uganda : A Case of Kimaanya-Kyabakuza Divesion, Masaka District.** Degree of **Master of Arts in Social Sector Planning and Managemant, Makerere University.**
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth.** New York: Free Press.
- Bugg & Kent Andrew. (2001). **Quality Assurance and Improvement Planning in Illinois** **High Schools.** Dissertation Abstracts International.
- Cele & Victoria Zamandosi. (2009). **The Management of the Implementation of Quality** **Assurance Policies : The Case of Integrated Quality Management System in** **Secondary Schools in KwaZulu Natal.** Masters Abstracts International.

- Gilmer, V. B. (1967). **Applied psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Lillian Ocham, & Ursulla Achieng Okoth. (2015). Head-teachers ' motivational practices in public secondary schools in Kenya. **The TQM Journal**, pp.814-822.
- McClelland, D. C. (1962). **Business drive and national achievement**. New York: D. Van Nostrand.
- Miron, G. (n.d.). Description and Plan for the Evaluation Introduction Evaluation. Retrieval Assessed 27 March 1998. from <http://www.wmich.edu/evalctr/charter/plan/plan-ct.htm/>
- Patrick Gatsinzi & Role Jesse. (2014). Work and School Related Variables in Teacher Motivation in Gasabo District, Rwanda. **Journal of Education and Training Macrothink Institute**, p.1.
- Sanders, J.R. (1995). **A Model for School Evaluation. Kalamazoo, MI : Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation**. Michigan : Western Michigan University Evaluation Center.
- Teresa Kemunto Nyakundi. (2012). **Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary School in Thika West District, Kiambu County**. Degree of Master of Education in The School of Education, Kenyatta University.
- Wood & Douglas Aaron. (2005). **Quality Assurance and Improvement Planning : A Middle-level Principal Perspective on the Effectiveness of Improving Instructional Practice**. Dissertation Abstracts International.
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An introductory analysis** (3rded.). New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ
ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับการปฏิบัติในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู จำนวน 31 ข้อ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลของท่านที่ได้รับทั้งหมด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ
สำหรับผู้วิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

ว่าที่ ร.ต.หญิงสุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นส่วนใหญ่					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็น อย่างดี					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความ คิดเห็นของท่าน					
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา					
6. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี ยกย่องชมเชย หรือให้กำลังใจ ต่อความสำเร็จในงานของท่าน					
3. ลักษณะของงาน					
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ					
8. ท่านมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ					
10. ท่านมีความพึงพอใจและต้องการปฏิบัติในสิ่งที่ได้รับ มอบหมาย					
11. ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
12. ท่านมีความพึงพอใจและต้องการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันแรกที่ได้รับมอบหมายหน้าที่					
13. ท่านต้องการทำงานหรือพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายต่อไป					
4. ความรับผิดชอบของครู					
14. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
15. ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5. ความเจริญก้าวหน้า					
16. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
17. ท่านมีโอกาสร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ					
ปัจจัยค้ำจุน					
1. นโยบายและการบริหารงาน					
19. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
20. ท่านทราบและเข้าใจนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา					
21. สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน					
22. การติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษามีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
2. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานด้วยความเสมอภาค					
26. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
27. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
3. สภาพการทำงานในโรงเรียน					
28. สถานศึกษาจัดตารางสอน/จำนวนชั่วโมงการสอนให้ท่านอย่างเหมาะสม					
29. สถานศึกษาจัดชั่วโมงการทำงานพิเศษให้ท่านอย่างเหมาะสม					
30. ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
31. ห้องพักครู หรือห้องทำงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
32. สถานศึกษามีสื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
33. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					
4. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร					
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี					
35. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ					
36. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นธรรมและความยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอหน้ากัน					
37. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติลำเอียง					
5. เงินเดือน					
38. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านได้เหมาะสมตามเกณฑ์การพิจารณาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
39. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
40. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับ					

ตอนที่ 3 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ซึ่งกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. การเตรียมการ					
1. ท่านทราบและเข้าใจแนวคิด ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
2. ท่านเข้าประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
3. ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
4. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
6. ท่านจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย					
7. ท่านจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา					
8. ท่านผลิตสื่อ/ แหล่งเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
9. ท่านกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด					
10. ท่านจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน					

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. การดำเนินการ					
12. ท่านได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้					
13. ท่านจัดการเรียนการสอนได้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง					
14. ท่านใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ตามที่ได้ผลิตในการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง					
15. ท่านได้นำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
16. ท่านวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้					
17. ท่านบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการสอนทุกครั้ง					
18. ท่านได้ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จัดทำขึ้น					
3. การประเมินผล					
19. ท่านได้ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้อย่างครบถ้วน					
20. ท่านทำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
21. ท่านนำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มารวบรวมสรุปเป็นรายงาน					
22. ท่านได้นำเสนอรายงานผลการจัดการเรียนรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน					
23. ท่านได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
24. ท่านได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
25. ท่านได้นำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมารวบรวมสรุปเป็นรายงาน					

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
26. ท่านได้นำเสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน					
27. ท่านได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี					
4. การปรับปรุงและพัฒนา					
28. ท่านได้นำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน					
29. ท่านได้นำผลจากการประเมินผลการดำเนินการแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน					
30. ท่านได้นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมากำหนดเป้าหมายใหม่ ในการพัฒนาผู้เรียน					
31. ท่านได้นำผลรายงานการประเมินตนเองมาใช้ในการวางแผน ในการปฏิบัติงานท่าน					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข
ผลการหาค่า IOC
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ผลการหาค่า IOC เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นส่วนใหญ่	+1	+1	+1	-1	+1	0.6
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี ยกย่องชมเชย หรือให้กำลังใจต่อความสำเร็จในงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ลักษณะของงาน						
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ท่านมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1
10. ท่านมีความพึงพอใจและต้องการปฏิบัติในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
11. ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8
12. ท่านมีความพึงพอใจและต้องการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันแรกที่ได้รับมอบหมายหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
13. ท่านต้องการทำงานหรือพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1

แรงจูงใจในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
4. ความรับผิดชอบของครู						
14. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	0.8
15. ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ความเจริญก้าวหน้า						
16. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8
17. ท่านมีโอกาสได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ปัจจัยจำจน						
1. นโยบายและการบริหารงาน						
19. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	0.8
20. ท่านทราบและเข้าใจนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
21. สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1
22. การติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษามีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น						
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1
24. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1
26. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1

แรงจูงใจในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
27. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. สภาพการทำงานในโรงเรียน						
28. สถานศึกษาจัดตารางสอน/จำนวนชั่วโมงการสอนให้ท่านอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0	+1	0.6
29. สถานศึกษาจัดชั่วโมงการทำงานพิเศษให้ท่านอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
30. ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1
31. ห้องพักครู หรือห้องทำงาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
32. สถานศึกษามีสื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1
33. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร						
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	0	0.8
35. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
36. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นธรรมและความยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอหน้ากัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
37. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติลำเอียง	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. เงินเดือน						
38. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านได้เหมาะสมตามเกณฑ์การพิจารณาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1

แรงจูงใจในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
39. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
40. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 2 ผลการหาค่า IOC เรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
1. การเตรียมการ						
1. ท่านทราบและเข้าใจแนวคิด ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านเข้าประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. ท่านจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
7. ท่านจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ท่านผลิตสื่อ/ แหล่งเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. ท่านกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1
10. ท่านจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
11. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. การดำเนินการ						
12. ท่านได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1
13. ท่านจัดการเรียนการสอนได้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1
14. ท่านใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ตามที่ได้ผลิตในการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1
15. ท่านได้นำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
16. ท่านวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1
17. ท่านบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
18. ท่านได้ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จัดทำขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. การประเมินผล						
19. ท่านได้ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1
20. ท่านทำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1
21. ท่านนำรายงานการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มารวบรวมสรุปเป็นรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
22. ท่านได้นำเสนอรายงานผลการจัดการเรียนรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
23. ท่านได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3	4	5	IOC
24. ท่านได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1
25. ท่านได้นำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญมารวบรวมสรุปเป็นรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
26. ท่านได้นำเสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
27. ท่านได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.8
4. การปรับปรุงและพัฒนา						
28. ท่านได้นำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
29. ท่านได้นำผลจากการประเมินผลการดำเนินการแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
30. ท่านได้นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมากำหนดเป้าหมายใหม่ ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
31. ท่านได้นำผลรายงานการประเมินตนเองมาใช้ในการ วางแผนในการปฏิบัติงานท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด เฉลี่ยเท่ากับ +1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	4.4667	.6288	30.0
2.	A2	4.2667	.6397	30.0
3.	A3	4.6000	.6747	30.0
4.	A4	4.1000	.6618	30.0
5.	A5	4.1333	.6814	30.0
6.	A6	4.2333	.7739	30.0
7.	A7	4.2000	.7144	30.0
8.	A8	4.3333	.8023	30.0
9.	A9	4.1333	.7303	30.0
10.	A10	4.3000	.8367	30.0
11.	A11	4.4667	.7303	30.0
12.	A12	4.4000	.6747	30.0
13.	A13	4.4000	.7701	30.0
14.	A14	4.3667	.7184	30.0
15.	A15	4.1000	.8030	30.0
16.	A16	3.8667	.9371	30.0
17.	A17	4.0667	.7397	30.0
18.	A18	3.8667	1.2243	30.0
19.	A19	4.2000	.8867	30.0
20.	A20	4.3333	.6065	30.0
21.	A21	4.3000	.6513	30.0
22.	A22	4.3333	.6609	30.0
23.	A23	3.9000	.8030	30.0
24.	A24	4.2667	.6397	30.0
25.	A25	4.0000	.7428	30.0
26.	A26	4.3000	.7944	30.0
27.	A27	4.2000	.6644	30.0
28.	A28	4.2667	.6915	30.0
29.	A29	4.1667	.6477	30.0
30.	A30	4.3667	.6687	30.0
31.	A31	4.1000	.7589	30.0
32.	A32	4.1333	.6814	30.0
33.	A33	4.0333	.6687	30.0
34.	A34	4.4000	.7240	30.0
35.	A35	4.4333	.6789	30.0
36.	A36	4.1000	.6618	30.0
37.	A37	4.1333	.6814	30.0
38.	A38	4.1000	.8030	30.0
39.	A39	4.0667	.9444	30.0
40.	A40	4.2000	.7611	30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
41.	B1	3.9667	.6687	30.0
42.	B2	4.0000	.7878	30.0
43.	B3	4.0333	.7184	30.0
44.	B4	3.8667	.6288	30.0
45.	B5	3.9667	.7184	30.0
46.	B6	4.0667	.6915	30.0
47.	B7	4.2667	.6915	30.0
48.	B8	4.0000	.6433	30.0
49.	B9	4.2000	.6644	30.0
50.	B10	4.2000	.8052	30.0
51.	B11	4.1333	.5713	30.0
52.	B12	4.0667	.6397	30.0
53.	B13	4.0667	.5833	30.0
54.	B14	3.9333	.5833	30.0
55.	B15	3.8333	.5921	30.0
56.	B16	4.1333	.6814	30.0
57.	B17	4.1333	.5713	30.0
58.	B18	4.1000	.6074	30.0
59.	B19	4.1000	.5477	30.0
60.	B20	3.9667	.6687	30.0
61.	B21	3.7667	.7279	30.0
62.	B22	3.9333	.6397	30.0
63.	B23	4.0333	.7184	30.0
64.	B24	4.1000	.7589	30.0
65.	B25	4.1000	.7120	30.0
66.	B26	3.9667	.6687	30.0
67.	B27	4.1333	.6814	30.0
68.	B28	4.1000	.7120	30.0
69.	B29	4.1667	.6989	30.0
70.	B30	4.0667	.6397	30.0
71.	B31	4.0333	.7184	30.0
		N of		
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev
SCALE		294.0667	797.0299	28.2317
				Variables
				71

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	289.6000	781.6276	.4268	.9678
A2	289.8000	774.6483	.6171	.9674
A3	289.4667	775.9126	.5497	.9676
A4	289.9667	773.6195	.6240	.9674
A5	289.9333	773.0989	.6193	.9674
A6	289.8333	770.0057	.6153	.9674
A7	289.8667	771.0851	.6411	.9673
A8	289.7333	776.4782	.4452	.9679
A9	289.9333	766.9609	.7302	.9671
A10	289.7667	763.2885	.7147	.9671
A11	289.6000	777.2828	.4718	.9678
A12	289.6667	775.6782	.5561	.9676
A13	289.6667	765.6092	.7233	.9671
A14	289.7000	775.6655	.5210	.9676
A15	289.9667	776.9299	.4346	.9679
A16	290.2000	770.7862	.4875	.9678
A17	290.0000	776.8276	.4767	.9677
A18	290.2000	785.8207	.1415	.9695
A19	289.8667	773.4299	.4626	.9679
A20	289.7333	779.3747	.5105	.9677
A21	289.7667	774.8747	.5994	.9675
A22	289.7333	774.2713	.6069	.9674
A23	290.1667	780.0747	.3636	.9681
A24	289.8000	787.5448	.2528	.9682
A25	290.0667	776.1333	.4916	.9677
A26	289.7667	771.7713	.5580	.9676
A27	289.8667	785.0851	.3090	.9681
A28	289.8000	773.5448	.5981	.9675
A29	289.9000	784.4379	.3355	.9680
A30	289.7000	776.7690	.5316	.9676
A31	289.9667	773.2747	.5492	.9676
A32	289.9333	780.7540	.4152	.9679
A33	290.0333	780.1713	.4393	.9678
A34	289.6667	783.6092	.3182	.9681
A35	289.6333	778.5161	.4765	.9677
A36	289.9667	781.7575	.4009	.9679
A37	289.9333	778.6161	.4720	.9677
A38	289.9667	774.6540	.4862	.9677
A39	290.0000	775.2414	.3973	.9681
A40	289.8667	781.1540	.3595	.9680

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	290.1000	770.6448	.6987	.9672
B2	290.0667	768.8230	.6314	.9674
B3	290.0333	765.4126	.7824	.9670
B4	290.2000	775.6828	.5982	.9675
B5	290.1000	772.5069	.6012	.9674
B6	290.0000	769.3793	.7083	.9672
B7	289.8000	774.1655	.5818	.9675
B8	290.0667	783.3057	.3697	.9680
B9	289.8667	776.8782	.5322	.9676
B10	289.8667	766.8092	.6632	.9673
B11	289.9333	777.7885	.5935	.9675
B12	290.0000	777.5862	.5335	.9676
B13	290.0000	778.2759	.5658	.9676
B14	290.1333	774.9471	.6695	.9674
B15	290.2333	779.5644	.5176	.9677
B16	289.9333	772.6851	.6303	.9674
B17	289.9333	779.5816	.5366	.9676
B18	289.9667	774.2402	.6633	.9674
B19	289.9667	776.8609	.6507	.9674
B20	290.1000	775.0586	.5781	.9675
B21	290.3000	770.7000	.6383	.9674
B22	290.1333	781.2230	.4306	.9678
B23	290.0333	767.3437	.7329	.9671
B24	289.9667	767.9644	.6774	.9672
B25	289.9667	770.9989	.6456	.9673
B26	290.1000	774.1621	.6025	.9675
B27	289.9333	776.4092	.5308	.9676
B28	289.9667	768.0333	.7220	.9672
B29	289.9000	770.3000	.6764	.9673
B30	290.0000	771.9310	.6946	.9673
B31	290.0333	765.7575	.7736	.9670

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 71

Alpha = .9680

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายกนก คล้ายมวบ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2
2. นางชนิดา ยินดีเขต ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2
3. นายสุชาติ ทองมา ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดดาวคะนอง
4. ดร.พัทธวิภา ตะเพียนทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการ
โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา
5. ดร.ธีระวัฒน์ สุปิสาร ครูชำนาญการ
โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ง

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2530
สถานที่เกิด	ตำบลหัวรอ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โรงเรียนวัดกลางคลองสระบัว (สำลีเคลือบราษฎร์บำรุง) อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2542	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2545	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2548	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2550	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์ท่าสุกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ.2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา