

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่
โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย
The Relationship between Motivation and Performance of Teachers in New
Normal Concept at the Medium-Sized Schools in Chiang Rai Primary Educational
Service Area Office 2, Chiang Rai Province

ไกรชาติ อินตะรัตน์¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² จุฑามาศ กิตติศรี³
Kraichart Intarat, Piemporn Sutinruek, Chuthamat Kitisri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) ระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจ-ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, มีค่า SD เท่ากับ 0.69 ระดับแรงจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, มีค่า SD เท่ากับ 0.80 ระดับของการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, มีค่า SD เท่ากับ 0.81 และ 3) ความสัมพันธ์แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($p=.578$), ($p=.424$) กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; แนวคิดวิถีใหม่

Received: 2023-08-03 Revised: 2023-08-16 Accepted: 2023-08-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: apwongsa@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: peimbornrcrc@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: chuthamat.kitisri@crc.ac.th

Abstract

This research article's objectives were: 1) the levels of teacher motivation in performance; 2) to study the levels of performance of teachers according to the New Normal concept; and 3) to find the relationship between the motivation and the performance of teachers according to the New Normal concept at the medium-sized schools in Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The samples used in this research consisted of 326 teachers at the medium-sized schools in Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The tool used in this research was a questionnaire consisting of personal data, performance motivation, and performance of teachers at the medium schools in Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The statistics instruments used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The research results showed that 1) the level of motivation-motivating factors overall was at a high level with means of 4.09 and SD of 0.69, and overall, the motivation support was at a high level with means of 4.06 and SD of 0.80; 2) the level of performance overall, was at a high level with means of 3.76 and SD of 0.81; and 3) the relationship between motivation and performance of teachers according to the New Normal concept. The motivating factors were job success, recognition, nature of work, job responsibilities, progress in work; the sustaining factors were organizational policy, administration, command and supervision, relationship between supervisors and subordinates job position, job security, personal life, working conditions, and remuneration. There was a positive correlation ($p=.578$), ($p=.424$) with teachers' performance according to the New Normal concept, with the statistical significance at 0.05 level.

Keywords: Motivation; Performance; New Normal Concept

บทนำ (Introduction)

จากกระแสยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยในปัจจุบันมีสถานการณ์โรคอุบัติใหม่หรือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นตระกูลของไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ ก่อให้เกิดอาการป่วยตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินชีวิตของมวลมนุษยชาติเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ จะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโรคอุบัติใหม่และทันต่อสถานการณ์ให้เร็วที่สุด New normal หรือ ความปกติรูปแบบใหม่จึงเกิดขึ้น

จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การทำงาน การดูแลสุขภาพอย่างเคร่งครัด แม้กระทั่งการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัว การดำเนินชีวิตใหม่ ในหลากหลายประการด้วยกัน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การเดินทาง การพูดคุย เศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของคน หรือแม้กระทั่งการศึกษา เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมวล

มนุษยชาติทั่วโลก มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันเพื่อให้ตนเองมีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ในการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีชีวิตแบบเดิมๆ จึงเกิดวิถีชีวิตแบบ New normal หรือความปกติใหม่ (New Normal) นี้ขึ้น ซึ่งวิถีชีวิตแบบ New normal เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย ในปัจจุบันสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครู และการบริหารงานในรูปแบบ Online เพื่อลดการเผชิญหน้ากัน ซึ่งเดิมมีการจัดการเรียนรู้แบบ Online บ้างแต่ไม่มากนัก กลายมาเป็นจัดการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาทักษะ และการบริหารงานแบบ Online 100% ต้องมีการเว้นระยะห่างระหว่างผู้เรียนและผู้สอน งดการเดินทางมาเรียน งดการมารวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมาก งดกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครู มาเป็นกิจกรรมแบบ Online การสวมใส่หน้ากากอนามัย การประชุม Online กิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา เช่น เรียนเทียน Online ลอยกระทง Online เป็นต้น

จากระบบการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นสอนแบบปกติ หรือ Active Learning ที่มีการเน้นกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย เช่น ผู้สอนจะต้องกำหนดเป้าหมายให้สัมพันธ์กับกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาทักษะสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนกิจกรรมที่จัดจะต้องสะท้อนให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ คิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยในสิ่งที่ผู้เรียนพบเห็น ชอบ ไม่ชอบ ผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ง่ายต่อการศึกษด้วยตนเองและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง สามารถแก้ปัญหาได้ อาจสร้างสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ จัดบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนร่วมกัน โดยใช้กระบวนการกลุ่มสามารถเรียนได้ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน การพัฒนาครูในทักษะต่างๆ การบริหารงาน แต่ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 สถานศึกษาหลายๆ แห่ง มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาวิธีต่างๆ ในลักษณะ New normal ครูผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน วิธีการดำรงชีวิต บางแห่งมีความสุขและพอใจที่จะปฏิบัติงาน แต่บางแห่งอาจมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็งมีผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายปัจจัยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยคุณภาพการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการมีแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ด้นั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของ

ครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่ 12, 2564: 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในรูปแบบของชีวิตวิถีใหม่นั้นเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย โดยตัวแปรแรงจูงใจทั้งสองตัวแปรประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน ทั้งนี้ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและ พัฒนาครูของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศด้วย การ ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่โรงเรียน ขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตาม แนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., 1959) อันได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย จำนวน 1,269 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากสูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนและความไม่สมบูรณ์ของ

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 30 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 326 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการศึกษา โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย จำนวน 70 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยปีการศึกษา 2564 (มิถุนายน 2564-ตุลาคม 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณา ภายใตกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา สูงสุด และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัด เชียงราย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบ แบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนะนำวิธีการตอบ แบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลและขอรับแบบสอบถามงานวิจัยคืน ทันที

3.4 นำผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหาก พบแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงจะคัดแยกออก จึงเหลือแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 296 ชุด เพื่อนำไปประมวลผลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับวุฒิ การศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาด กลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.7) มีอายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 46.93) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.48)

2. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.64) และด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.73	มาก
2 ด้านการได้รับการยอมรับ	3.96	0.74	มาก
3 ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.65	มาก
4 ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.29	0.65	มาก
5 ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.70	มาก
รวม	4.09	0.69	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ด้านค่าตอบแทน	3.76	0.88	มาก
2 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.01	0.73	มาก
3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.74	มาก
4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	0.81	มาก
5 ชีวิตส่วนตัว	3.89	0.83	มาก
6 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.33	0.64	มากที่สุด
7 นโยบายและการบริหารขององค์กร	4.06	0.86	มาก
8 สภาพการทำงาน	3.98	0.77	มาก

9 ความมั่นคงในการทำงาน	4.37	0.60	มากที่สุด
10 ตำแหน่งงาน	4.33	0.78	มากที่สุด
11 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.87	1.01	มาก
รวม	4.06	0.80	มาก

3. ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.81) ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาครู และด้านการบริหารงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน	3.76	0.81	มาก
2 ด้านการพัฒนาครู	4.32	0.64	มากที่สุด
3 ด้านการบริหารงาน	3.40	0.92	มาก
รวม	3.76	0.81	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (p = .578) กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านปัจจัยค่าจูงใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (p = .424) กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่มากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (p = .642) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (p = .628) และด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ (p = .433) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค่าจูงใจมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระดับต่ำ (p = .424) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่มากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (p = .673) รองลงมาด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (p = .628) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (p = .593) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในงาน	1	.000	สัมพันธ์สูงมาก
2. การได้รับการยอมรับ	.642	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	.433	.000	สัมพันธ์ต่ำ
4. ความรับผิดชอบในงาน	.188	.001	สัมพันธ์ต่ำมาก
5. ความก้าวหน้าในงาน	.628	.001	สัมพันธ์ปานกลาง
ระดับความสัมพันธ์ด้านปัจจัยจูงใจ	0.578	0.000	สัมพันธ์ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	.593	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.463	.000	สัมพันธ์ต่ำ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.436	.000	สัมพันธ์ต่ำ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.673	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.365	.000	สัมพันธ์ต่ำมาก
6. ตำแหน่งงาน	.134	.000	สัมพันธ์ต่ำมาก
7. ความมั่นคงในการทำงาน	.215	.000	สัมพันธ์ต่ำมาก
8. ชีวิตส่วนตัว	.220	.000	สัมพันธ์ต่ำมาก
9. สภาพการทำงาน	.515	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
10. ค่าตอบแทน	.628	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
ระดับความสัมพันธ์ด้านปัจจัยค้ำจุน	.424	.000	สัมพันธ์ต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ทำให้ได้ข้อค้นพบและนำมาเป็นข้อวิจารณ์เพื่อตอบคำถามการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยครูผู้สอนมีความรับผิดชอบในงานสูง ด้วยลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 จะต้องใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษณุภา แก้วไกรสร (2560) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าของงานและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น

2. ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ด้านการพัฒนาครูประเด็นครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการบริหารงานสถานศึกษา ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีคะแนนสูงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตาม แนวคิดวิถีใหม่ มีการจัดทำข้อปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียนที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติที่ได้ตกลงกันไว้ มีเป้าหมาย ตัวชี้วัดการ ปฏิบัติงาน เกณฑ์ต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิติ หมอบัญญูเรือง (2558) ที่ศึกษาการบริหารจัดการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการที่บุคลากรได้มี ช่องทางการแสดงความคิดเห็นของตนเองในการออกแบบขั้นตอนการทำงานหรือรูปแบบการทำงานต่างๆจะ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภูมิใจและเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบขั้นตอนการทำงานเมื่อทำงานเสร็จสิ้น ในแต่ละครั้งบุคลากรจะรู้ว่าคุณค่าความสำเร็จนั้นมาจากตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรใน โรงเรียนได้มีแนวทางการปฏิบัติงานในการทำงานที่ชัดเจนตามกรอบแผนงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติที่ ดีมีประสิทธิภาพในแนวคิดวิถีใหม่ (New normal)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาด กลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งมี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน ด้าน การพัฒนาครูและด้านการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนได้แสดงถึงศักยภาพในการ พัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนในชีวิตวิถีใหม่ New normal มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการทักษะการบริหารงานด้วยตนเองโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะจึงทำให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสได้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการจัดการ เรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น On-Air, Online, On Site, On Hand, Blended learning เป็นต้น ด้านการ บริหารในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ทำให้มีการบริหารงานแบบออนไลน์มีความสำคัญกระบวนการ ของนักเรียนแบบองค์รวมเกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้มีความสำคัญกับสภาพจิตสังคมและอารมณ์ของครูที่อาจเกิดภาวะหมดไฟ ในการสอน (Burnout) และนักเรียนที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานตามแนวคิดวิถีใหม่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่ แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่าง เป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ และสอดคล้องกับ การศึกษาของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559: 175-183) ที่อ้างอิงจากทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต จี ฮิลส์ ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นแรงจูงใจ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานและยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง ทิศทางและมีความรู้สึ กมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นว่า ระดับแรงจูงใจ อันประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นแรงจูงใจ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ในการทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง ทิศทางและมีความรู้สึกร่มมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการบริหาร ทำให้มีการบริหารงานแบบออนไลน์มีการให้ความสำคัญกระบวนการของนักเรียนแบบองค์รวมเกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกัน ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย ให้ความสำคัญกับสภาพจิตสังคมและอารมณ์ของครู และนักเรียนที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ทำให้นำไปสู่การบริหารบุคลากรในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่แท้จริง
2. ระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ โรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย ทำให้ทราบถึงทิศทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์กร ทั้งในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนของครู ด้านการพัฒนาครู และด้านการบริหาร
3. การบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ หัวใจสำคัญ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญไม่แพ้ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น งบประมาณ อาคารสถานที่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากการศึกษาในระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย พบว่า หากผู้บริหารที่ดี และมีความใส่ใจต่อบุคลากรในองค์กร นำเอารายละเอียดแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ไปประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จะทำให้เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 - 1.2 จากการศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางการบริหารงานเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตแห่งปัญหาต่าง ๆ ก่อให้เกิดความปกติใหม่ New normal เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
 - 1.3 จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

จะพบว่าความสัมพันธ์แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลถึงทำให้เราคาดการณ์ได้ว่ามีปัจจัยด้านอื่น ที่อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวคิดวิถีใหม่ ซึ่งควรมีการศึกษาและวิจัยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ผลกระทบอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ในโรงเรียนขนาดกลางในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จังหวัดเชียงราย

2.2 ควรศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน เช่น PM 2.5 โรคระบาดต่างๆเพื่อให้ทันต่อการปรับแผนการเรียนการสอนในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพร กัลยาณมิตร. (กันยายน-ธันวาคม 2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 6(3): 175-183.
- ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่12. (2564). **แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐในยุค New normal**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/rwmelm_nbs.2_run_12.pdf สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2564.
- พิชญาภา แก้วไกรสร.(2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม**. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). **New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49> สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2564.
- อิทธิ หมอกบุญเรือง. (2558). **การบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่**.การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work**. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for Research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

