



Needs and Guidelines for Enhancing Motivation of The Teacher Performance under Kamphaeng Phet Educational Service Area Office 2

Napakamon Chutinatarakorn

Master of Education (Educational Administration) Naresuan University, Thailand

E-mail: nopka.tae@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1298-9213>

Received 01/05/2024

Revised 11/05/2024

Accepted 14/07/2024

Abstract

Background and objective: The head of an educational institution should strengthen teachers' motivation in practice, which affects teachers' performance. It contributes to enhancing the standard of education additionally. The objectives of this research were (1) to assess the essential demands for strengthening the work motivation of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 and (2) to study ways to enhance motivation in the performance of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2.

Methodology: This research was mixed methodology research. The sample group consisted of qualified and non-qualified teachers, government employees and contract teachers from schools under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. Data were collected through questionnaires and interviews on the essential demands and methods for enhancing teachers' motivation in their performance. Statistics used in the analysis were percentage, mean, PNI modified value, standard deviation, and content analysis.

Result: (1) Assessment of the 3 highest essential demands for enhancing motivation in teachers' performance under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, consisting of: (1.1) Assignment and job descriptions, (1.2) Good relationships in educational institutions and, (1.3) Conducive work environment. (2) Guidelines for enhancing motivation in the teachers' performance under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 revealed that (2.1) Assignment and job descriptions: The head of an educational institution should provide teachers with work agreements and assignments that match their major and the appropriate amount, as well as full decision-making power in selecting solutions. Teachers with expertise should help new teachers, (2.2) Good relationships in educational institutions: The head of an





educational institution should keep teachers informed, support PLC meetings to help each other, organize activities on important occasions, as well as congratulate teachers on their success and act as friendly colleagues instead of superiors and, (2.3) Conducive work environment: The head of an educational institution should promote the organization of work rooms and regulate the availability of quality materials, equipment and tools. It covers supporting learning resources and teacher safety in educational institutions.

Conclusion: The head of an educational institution should focus on enhancing performance motivation through assignments and job descriptions as well as good relationships in educational institutions and a conducive work environment.

Keywords: Needs; Guidelines for Enhancing Motivation of The Teacher Performance; Enhancing Motivation of The Teacher Performance



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

นภกมล ชูตินธรรการ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (mix methodology research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าPNI_{modified} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย: (1) การประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วย (1.1) การมอบหมายงานและลักษณะงาน (1.2) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา (1.3) การจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และ (2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า (2.1) การมอบหมายงานและลักษณะงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่ตรงกับวิชาเอกและมีปริมาณที่เหมาะสม ให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาได้เต็มที่ ให้ครูที่มีความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงช่วยครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ (2.2) ความสัมพันธ์อันดี ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารให้ครูทราบ สนับสนุนให้ครูประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือกันควรให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ ตลอดจนแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ควรวางตัว เหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา (2.3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดพื้นที่ ห้องทำงานเป็นสัดส่วน ควรกำกับดูแลความพร้อมของคุณภาพวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนคำนึงถึงความปลอดภัยของครูเมื่อปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา



สรุปผล: ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น; แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย เป้าหมายด้านผู้เรียน และเป้าหมายของการจัดการศึกษา หนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญ คือ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ดังกล่าว ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การศึกษายุทธศาสตร์ที่ 6 กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา วัตถุประสงค์คือให้ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้า เป็นหนึ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หากจะพัฒนาการศึกษาให้กับผู้เรียน ต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ขุนศรี กล่าวว่า พลเมืองของชาติจะมีคุณภาพมากขึ้นย่อมขึ้นอยู่กับ การขัดเกลาที่ถ่ายทอดจากครู หากครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามไปด้วย (ไพรินทร์ ขุนศรี, 2559)

ปัจจุบันการลาออกของครูมีมากขึ้นในสังคมไทย จากข่าวสารได้นำเสนอเหตุผลที่ครูประสงค์ลาออก ซึ่งเหตุผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ครูแบกรับภาระเกินหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนที่มากเกินไป ซึ่งทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง และส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนไม่เต็มที่ (Chaichumkhun, 2021) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยชลิดา ทิพย์มงคล พบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด ต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากมีการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ เกิดความสบายใจไม่มีความกังวลระหว่างการทำงาน พนักงานพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ (ชลิดา ทิพย์มงคล, 2562: 41) อีกทั้ง สอดคล้องกับกอบกุล ต๊ะปะแสง กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้ชัดเจน มีปริมาณงานเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีโอกาสได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (กอบกุล ต๊ะปะแสง, 2562: 6) จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีแรงขับหรือ แรงกระตุ้นส่งเสริมให้ครู กระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบรรลุตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 ข้อที่ 8 ระบุไว้ว่ามีเป้าหมายที่จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการ



ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ซึ่งบริบทของสถานศึกษาในสังกัดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อีกทั้งครูสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก มีภาระงานเพิ่มขึ้น ประสพปัญหาด้านค่าครองชีพส่งผลกระทบต่อ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนบุคคล กระทั่งกระทบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภพงเพชร เขต 2, 2566)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภพงเพชร เขต 2: การวิจัยเชิงผสมผสาน (mix methodology research) ซึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ช่วยให้ผู้บริหารเลือกแนวทางที่ส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูที่ส่งผลไปถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภพงเพชร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภพงเพชร เขต 2: การวิจัยเชิงผสมผสาน (mix methodology research) ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



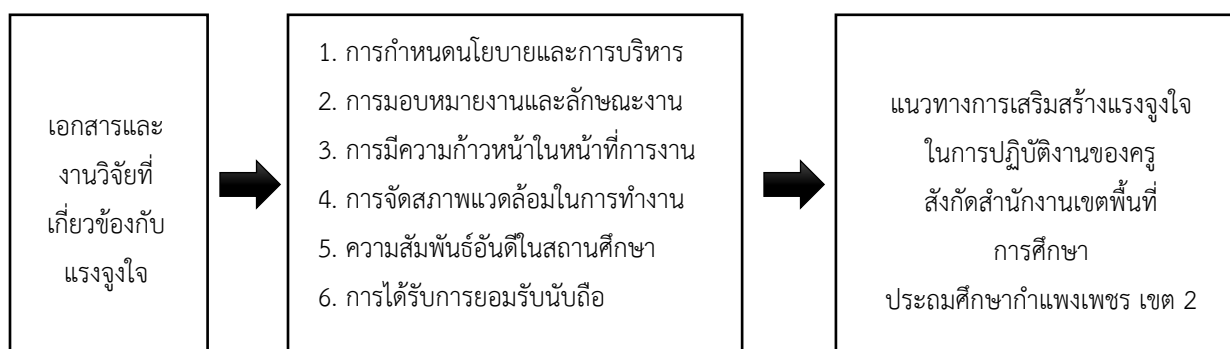
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เอกสารและงานวิจัย															
	วิลารัตน์ แสนชัย (2557)	อุษา เพื่องประยูร (2558)	นิติกร อุณเรือนงาม (2559)	ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์	ภัฏราภรณ์ ชนะการณ (2561)	กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562)	มาลี มีแสงพันธ์ (2562)	วัชรระ แยมชู (2563)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	โอภาส จูเลิศตระกูล (2564)	Rahmatullah (2019)	Kuswati (2020)	Thang (2021)	Comighud, et al (2020)	Lutfi (2022)	รวม
1. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน**	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		12
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ**	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		11
3. การได้รับการยอมรับนับถือ**	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	11
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน**	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	11
5. นโยบายการบริหาร/การปกครองบังคับบัญชา**	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓			9
6. ลักษณะงาน / สถานภาพในงาน/ความรับผิดชอบในงาน **	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓				✓	9
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน**		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓			8
8. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓	✓		✓	✓			✓						✓	6
9. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน		✓			✓		✓	✓	✓					✓		6
10. ภาวะผู้นำ/ พฤติกรรมของผู้นำ				✓		✓										2
11. การบริหารจัดการทรัพยากร				✓												1
12. อายุ		✓														1
13. เพศ		✓														1
14. ประสบการณ์การทำงาน		✓														1
15. ตำแหน่งงาน		✓														1
16. วัฒนธรรมองค์กร													✓			1

จากตาราง 1 การทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยของวิลารัตน์ แสนชัย (2557), อุษา เฟื่องประยูร (2558), นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559), ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560), ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561), กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562), มาลี มีแสงพันธ์ (2562), วัชรระ แยมชู (2563), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), โอภาส จูเลิศตระกูล (2564), Rahmatullah (2019), Kuswati (2020), Thang (2021), Comighud, et al (2020) และ Lutfi (2022) พบว่าความถี่ที่เป็นค่าแสดงจำนวนความสอดคล้องขององค์ประกอบ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกันในแต่ละงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป จำนวน 7 องค์ประกอบ และจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ดังนี้ การกำหนดนโยบายและการบริหาร การมอบหมายงานและลักษณะงาน การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือ และ สวัสดิการและค่าตอบแทน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (mix methodology research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัย ของวิลารัตน์ แสนชัย (2557), อุษา เฟื่องประยูร (2558), นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559), ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560), ภัตตราภรณ์ ชนะการณ (2561), กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562), มาลี มีแสงพันธ์ (2562), วัชรระ แยมชู (2563), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), โอภาส จูเลิศตระกูล (2564), Rahmatullah (2019), Kuswati (2020), Thang (2021), Comighud, et al (2020) และ Lutfi (2022)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (mix methodology research) วิธีการวิจัยประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และ ครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 1,488 คน (แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พ.ศ.2566 – 2570, 2566) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาจากการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ: ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และกำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายและการบริหาร (2) การมอบหมายงานและลักษณะงาน (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (4) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) สวัสดิการและค่าตอบแทน กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะซึ่งเป็นฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม คือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (try - out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ไม่ใช่



กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha – Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.942

การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย: วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562: 279) ดังนี้ $PNI_{modified} = (I - D)/D$

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ: ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วย การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่างข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ คือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จาก



การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC รายข้อเท่ากับ 1.00 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย: นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูล เป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การประเมินความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังตาราง 2

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 2 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร	3.94	0.66	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	0.1447	4
2	การมอบหมายงานและลักษณะงาน	3.57	0.59	มาก	4.35	0.59	มาก	0.2185	1
3	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.91	0.67	มาก	4.47	0.55	มาก	0.1432	5
4	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.67	มาก	4.41	0.57	มาก	0.1455	3
5	ความสัมพันธ์อันดี ในสถานศึกษา	3.86	0.74	มาก	4.44	0.56	มาก	0.1503	2
6	การได้รับการยอมรับ นับถือ	3.90	0.71	มาก	4.45	0.53	มาก	0.1410	6
7	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.89	0.70	มาก	4.40	0.68	มาก	0.1311	7



จากตาราง 2 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดสามอันดับแรก คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน (PNI_{modified} = 0.2185) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.1503) และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.1455)

ตาราง 3 แสดงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ละด้าน	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การมอบหมายงานและลักษณะงาน	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอก ความสามารถ และความถนัด ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งให้อิสระในการออกแบบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นที่เล็งช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ ช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการประชุม PLC เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ละด้าน	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
	<ol style="list-style-type: none">2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดเลี้ยงงานเทศกาล หรือวันสำคัญ ตามโอกาสที่เหมาะสม3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยินดีกับคณะครูที่ประสบความสำเร็จในแต่ละเดือน หรือมีคำอวยพรแก่ครูเมื่อถึงวันคล้ายวันเกิด4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา ให้ความสนทนตามสมควร
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน เช่น ห้องเรียนมีสื่อการเรียนรู้สร้างความสนใจผู้เรียน ครูสามารถหยิบใช้สื่อต่าง ๆ ได้สะดวก เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ จัดวางสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบอยู่เสมอ อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กำกับดูแลความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เช่น การมีรั้วรอบขอบชิด มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้ (1) การมอบหมายงาน และลักษณะงาน ประกอบด้วย การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และการให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือครูที่มาปฏิบัติงานใหม่ (2) ความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีการประชุม PLC การให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การแสดงความยินดีกับคณะครูในโอกาสต่าง ๆ และการไม่วางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา (3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน การกำกับดูแลความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน การคำนึงถึงความปลอดภัยของครูในโรงเรียน

อภิปรายผล

ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.66) ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน เนื่องมาจากการกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน จะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในระหว่างการทำงาน เพราะเข้าใจในเป้าหมาย และนโยบายเดียวกัน สอดคล้องกับ วันชัย รินทะ (2559: 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 32 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน มีการประชุมปรึกษาหารือและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในกฎระเบียบของโรงเรียนจนสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมอบหมายงานและลักษณะงาน ($PNI_{modified} = 0.2185$) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาเอกความสามารถ และความถนัด ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งให้อิสระในการออกแบบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เนื่องมาจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัดส่งผลให้ครูไม่เกิดความเบื่อหน่าย และจดจ่ออยู่กับการปฏิบัติงานที่ตนเองสนใจ จนประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ ภัทรารณ ชนะการณ (2561: 73) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำหายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์และความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ใน



ระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นสามอันดับแรก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ซึ่งด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจากงานที่ปฏิบัติ อยู่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ งานที่บุคลากรปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่าการมอบหมายงานและลักษณะงานมีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่าสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรประชุมชี้แจงร่วมกันเพื่อจัดทำข้อตกลง ในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางและเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือท้าทายความสามารถของครู เพื่อพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าการมอบหมายงานและลักษณะงานมีดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่าสูงสุดเป็นอันดับแรก ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมอบหมายงานและลักษณะงาน ความสัมพันธ์อันดี ในสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี.

Retrieved on 1 มีนาคม 2566 from: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060033>

ชลิดา ทิพย์มงคล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชูเปอร์ วอเตอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิติกร อุ่นเรือนงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา



- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรพรณ รุ่งเรืองศิลปวิทยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มาลี มีแสงพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกแล็ป แอนด์ คอส
เมติก จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วิลารัตน์ แสนชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ใน
เขตอำเภอยะยี่น จังหวัดมหาสารคาม. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2566-2570).
Retrieved on 1 ธันวาคม 2566 from: https://www.kpp2.go.th/main/?page_id=47&lang=TH
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. Retrieved on 1
ธันวาคม 2566 from: <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research). พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- อุษา เพื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
เขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- โอภาส จูเลิศระกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.



- Lutfi, A., Zulher, S.N., & Basem, Z. (2022). *The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*. Retrieved on 12 สิงหาคม 2566 from: https://repo.stiebangkinang.ac.id/4/1/1602-Article%20Text-4643-1-10-20220208_2.pdf
- Butler, G., & McManus, F. (2564). *Psychology จิตวิทยา ความรู้ฉบับพกพา (แปลโดยณัฐสุดา เต๋พันธ์)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุ๊คสเคป.
- Thang, D.V., & Nghi, N.Q. (2022). *The effect of work motivation on employee performance (the case at OTUKSA Japan company)*. Retrieved on 16 สิงหาคม 2566 from: <http://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Chaichumkhun, J. (2021). *Overloaded with workload but little money. Summary of the problem #Why do Thai teachers want to resign? When teachers are pushed to be sacrifices*. Retrieved on 16 August 2023 from: <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Rahmatullah, M., Saleh, M., & Metroyadi, M. (2019). Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District. *Journal of K6 Education and Management*, 2 (2), 118-125.
- Comighud, S.M., & Arevalo, M., & Writes, S. (2020). Motivation In Relation To Teachers' Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10 (1), 641-653. DOI: 10.29322/IJSRP.10.04.2020.p10071.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*. 3 (2), 995-1002. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

