

การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*

DEVELOPMENT ON ENHANCING MOTIVATION WORK PERFORMANCE
OF THE TEACHER AT YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

หนึ่งฤทัย สายเมฆ

Neunggruthai Saimek

รัชชัย จิตรนันท์

Thatchai Chittranum

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Maharakham University, Thailand

E-mail: hotchy.7614@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.38 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.32 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากการศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติ จำนวน 3 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลในแบบพรรณนาวิเคราะห์ ประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

* Received 1 June 2020; Revised 11 June 2020; Accepted 18 June 2020



ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านองค์ประกอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน 3) ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา 4) ด้านองค์ประกอบการยอมรับนับถือ 5) ด้านองค์ประกอบเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลการประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น

Abstract

The purposes of this research were 1) to study current conditions, desirable conditions, and requirement to enhance motivation work performance of the teacher 2) to develop guidelines of enhance motivation work performance of the teacher. The research had been conducting for 2 phases. The first phase was the study of current conditions, desirable conditions, and requirement to enhance motivation work performance of the teacher by sampling group which consisted of the teachers for 296 persons. The current conditions instrumentation of the study was questionnaire which had 0.38 – 0.88 discrimination value and 0.96 reliability value of all the copy. The desirable conditions instrumentation of the study was questionnaire which had 0.32 – 0.88 discrimination value and 0.95 reliability value of all the copy. The numeral data in this research was analyzed by percent, mean, standard deviation of the mean. The second phase was to develop the development guideline of enhance motivation work performance of the teacher by sampling group which consisted of the directors and teachers for 19 persons. The instrumentation of the study was structured interview form by studying best well – known arrangement schools. The interview data in this research was analyzed by descriptive analysis. The development guideline was evaluated by 5 specialists. The data were collected by using evaluation form. The numeral data in evaluation form was analyzed by percent, mean, standard deviation of the mean.

The research found that: 1) The current conditions, desirable conditions, and requirement to enhance motivation work performance of the teacher were at a high level. 2) Development guidelines of enhance motivation work



performance of the teacher consisted of 5 aspects which were 1) Achievement) 2) Interpersonal Relations with Peers 3) Interpersonal Relations with Supervision 4) Recognition 5) Compensations and Welfare. The Evolution form specialist also showed that the suitability of the guideline for developing was in the highest level and the possibility is in high level.

Keywords: Development, Enhancing Motivation Work, Current Conditions, Desirable Conditions, Requirement

บทนำ

จากนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้ มีการออกแบบ วางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้ มาเป็นครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน., 2562) สอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) (ณัฐธิดา หิมทอง และปิยากร หวังมหารพร, 2562) ซึ่งเสนอแนะว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและจิตใจที่แท้จริง 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ในการบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา แรงจูงใจและการจูงใจมีระดับมากหรือน้อย มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู มักจะพบปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน มีภาระที่นอกเหนือจากงานสอน



มากเกินไป ขาดอิสระในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ครูบางส่วนยังมีความเข้าใจในนโยบายที่ชัดเจน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่มีพอ

จากการศึกษา ทบทวนเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,238 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 296 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจีชีกับมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน 4 ขนาด และทำการสุ่มแบบง่ายแบบจับสลาก (Simple Random Sampling)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ที่เป็น Best Practice ได้แก่



ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.38 – 0.88 ระหว่าง และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.32 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งสร้างจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์คู่ดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติดี (Best Practice)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 296 ฉบับ ขอความร่วมมือกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูธุรการ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ได้แก่ การหาคุณภาพของเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation of The Mean) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยการคำนวณ PNI Modified และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)



ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1	ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงาน	4.09	0.80	มาก	4.43	0.70	มาก	0.08	2
2. ด้านองค์ประกอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน	4.33	0.76	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด	0.04	5
3. องค์ประกอบการมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	4.33	0.79	มาก	4.56	0.64	มากที่สุด	0.05	4
4. องค์ประกอบด้านการยอมรับนับ ถือ	4.00	0.83	มาก	4.30	0.76	มาก	0.07	3
5. องค์ประกอบด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ	3.83	0.96	มาก	4.21	0.91	มาก	0.09	1
รวม	4.11	0.82	มาก	4.40	0.73	มาก	0.06	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ ลำดับที่สองด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงาน และลำดับที่สามคือ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ



ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงาน สถานศึกษาควรให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เต็มรู้ เต็มพลัง
2. ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน สถานศึกษาควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่าง ๆ ได้ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สานสัมพันธ์มิตรไมตรีปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็มใจ ยึดหลักการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องที่สามารถบอกแนวปฏิบัติและแนะนำวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่กันได้
3. ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา สถานศึกษาควรมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของครูในการทำงานอย่างจริงจัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองคน ครองตน ครองงาน มีการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านองค์ประกอบการยอมรับนับถือ เมื่อครูรับโอกาสในการทำงานก็ทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด มีความเป็นผู้นำที่ดี ทำงานให้เป็นที่ยอมรับ ภูมิใจในตนเองว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี
5. ด้านองค์ประกอบเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ สถานศึกษาให้ผู้บังคับบัญชามอบนโยบาย หน้าที่การปฏิบัติงานให้ครูอย่างเป็นธรรม ชัดเจน ตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชานิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง ยึดผลงานที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน องค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงานผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพด้านการ



เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จตุพร ชมบุญ พบว่า ความต้องการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือ โรงเรียนศุภรต์ จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก มากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ด้านความต้องการทางสังคมและ ด้านความต้องการการอยู่รอดด้านความต้องการการอยู่รอด (จตุพร ชมบุญ, 2552)

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยสามลำดับแรก คือ องค์กรประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน และด้านองค์กรประสบความสำเร็จในงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 มีความต้องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถ เรียงลำดับองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาสามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านองค์กรประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน และ ด้านองค์กรประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาขึ้น เป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สอดคล้องกับฐาгур ปาละนันท์ ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านผู้บังคับบัญชา 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ด้านความสำเร็จในงาน 7) ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ 8) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 9) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ใน ระดับปานกลาง (ฐาгур ปาละนันท์, 2554)

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรประกอบด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ ลำดับที่สองด้านองค์กรประสบความสำเร็จในงาน และ ลำดับที่สามคือ องค์กรประกอบด้านการยอมรับนับถือน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 มีความต้องการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนา สามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรประกอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ ลำดับ



ที่สอง ด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงาน และลำดับที่สามคือ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับ นริศ สังสนา ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (นริศ สังสนา, 2558)

2. ผลการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านองค์ประกอบความสำเร็จในงาน สถานศึกษาควรให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เต็มรู้ เต็มพลัง ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบวัตถุประสงค์ เตรียมความพร้อมในการบริหารสภาพแวดล้อม ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุกขั้นตอน เช่น หลักสูตรวิธีการ งบประมาณ รวมไปถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้ปฏิบัติตามวาระโอกาสที่เหมาะสมให้การยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการจัดแสดงผลงานจากผลงานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อเป็นผลงานทางวิชาการโรงเรียน ให้โอกาสสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ความไว้วางใจในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันตามสอดคล้องกับ Vroom, V. H. ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาจากแรงจูงใจในบริษัทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพทั่ว ๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือ เป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน (Vroom, V. H., 1996)

2.2 ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน สถานศึกษาควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่าง ๆ ได้ ไม่เกินความสามารถของตนเอง ไม่ช่วยเหลือตนเองเดือดร้อน ไม่น้อยจนคนอื่นนินทา ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สานสัมพันธ์มิตรไมตรีปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็มใจ มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีจัดกิจกรรมที่ช่วยกันระดมความคิดเห็น มีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รักขาน้ำใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ติฉินนินทากัน ทำดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง เสริมสร้างรอยยิ้มพินิจใจให้กันและกัน ยึดหลักการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องที่สามารถบอกแนวปฏิบัติและ



แนะนำวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่กันได้ สอดคล้องกับ นันทนพ เข้มเพชร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อันหมายถึง นโยบายการบริหารของผู้บริหาร เงินเดือน และการควบคุม และแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน และ ประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร (นันทนพ เข้มเพชร, 2560)

2.3 ด้านองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา สถานศึกษาควรมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของครูในการทำงานอย่างจริงจัง เปิดใจรับฟังเหตุและผล มีความตรงไปตรงมา ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองคน ครองตน ครองงาน มีการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สำรวจความต้องการและความสามารถของบุคลากรและมีข้อมูลบุคลากรรายละเอียดที่ชัดเจนเพื่อที่จะกำหนดหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาสามารถระดมทรัพยากร เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู มีการปฏิบัติต่อครูอย่างเป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง ให้ความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน ให้อำนาจและกำลังใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความวิริยะอุตสาหะ พยายาม เสียสละทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ ยุพิน บุญสินชัย ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยพบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมกันนี้พนักงานควรมีความประหยัด ทำงานให้คุ้มค่าเงินเดือนที่ได้รับ ผู้บริหารควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และกำหนดการโยกย้ายพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อความมั่นคงในงานของพนักงาน (ยุพิน บุญสินชัย, 2556)



2.4 ด้านองค์ประกอบการยอมรับนับถือ สถานศึกษากำหนดให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีจิตสาธารณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้เกิดเกียรติและมีความเคารพศรัทธาต่อผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ให้ความเป็นกันเองรับฟัง เปิดใจ เปิดโอกาสพิจารณาความสามารถของครูในการมอบหมายภาระงานให้ปฏิบัติ เมื่อครูรับโอกาสในการทำงานก็ทำงานอย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับเอกมร โลหะญาณจารี เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข (เอกมร โลหะญาณจารี, 2547)

2.5 ด้านองค์ประกอบเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ สถานศึกษาให้ผู้บังคับบัญชา มอบนโยบาย หน้าที่การปฏิบัติงานให้ครูอย่างเป็นธรรม ชัดเจน ตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชานิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง ยึดผลงานที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ควรมีงบประมาณในการนำนักเรียนไปประกวดแข่งขันกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และ มีค่าตอบแทนค่าพาหนะในการเดินทางไปราชการ ส่งเสริมให้ครูประหยัดและอดออม ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น ครูดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง หรือถ้ามีเหตุฉุกเฉิน ควรมีโครงการให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ จัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม จัดหาสวัสดิการให้ครูอย่างทั่วถึง ประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างสะดวกรวดเร็ว พร้อมทั้งจัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือโบนัส เมื่อสิ้นปีการศึกษา สอดคล้องกับ Seniwoliba, A. J. ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมในเมือง Tamale ในประเทศกานา มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นและสร้างความพึงพอใจให้กับครู เพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันในวิชาชีพครู และ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พยายามที่จะนำไปสู่ความรู้ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญกับครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครู คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน แรงจูงใจ สวัสดิการทางการแพทย์ ความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ ความสำเร็จก้าวหน้า วินัยของนักเรียน นโยบายและการบริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน (Seniwoliba, A. J., 2013)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ใน



ระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโศธรเขต 1 พบว่าความต้องการจำเป็นในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุด และผลเกี่ยวกับแนวทางการประเมินความเหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโศธรเขต 1 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโศธรเขต 1 ได้แนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ครอบคลุมโดยมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพในการทำงานของครู เมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนจึงควรศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเสนอแนะที่แตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร ชมพู. (2552). ความต้องการและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือโรงเรียนสุทธรัตน์จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัย ชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนิชา หิมทอง และปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(2), 144-152.
- นริศ สงสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- นันทนพ เข้มเพชร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพิน บุญสินชัย. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอบัวทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เอกมร โลหะญาณจารี. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขตธนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Seniwoliba, A. J. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. Merit Research Journal of Education and Review, 1(9), 181-196.
- Vroom, V. H. (1996). Work and Motivation in Classic Readings in Organizational Behavior. (2nd ed.). Belmont: Wadsworth.