

การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

A Study of the Components of Work Motivation of Teachers in schools

ปานตะวัน กาญจนพันธุ์¹ พรเทพ เสถียรนพแก้ว² วันเพ็ญ นันทะศรี³
Phantawan Kanjanaphun, Pornthep Steannoppakao, Wanphen Nanthasri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ปี 2502-2564 เป็นงานวิจัย 12 แหล่ง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่; ความสำเร็จของงาน

Abstract

This research aims to study the work motivation of teachers in schools. A qualitative research approach was employed, utilizing document and literature reviews. The study consisted of two main steps: 1) reviewing relevant academic and research studies conducted by scholars and researchers from 1959 to 2021, analyzing data from 12 sources, where factors with a frequency of 6 or 50% and 2) evaluating the suitability of these motivational factors through five experts. Research instruments included a document synthesis form, and a

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-25 Accepted: 2024-11-25

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: phantawan.ka66@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Wanphen48@gmail.com

questionnaire based on a 5-point Likert scale. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed five work motivation of teachers in schools: 1) career advancement, 2) achievement, 3) recognition, 4) nature of the work, and 5) responsibility. All components were assessed as highly suitable.

Keywords: Work Motivation of Teachers; Career advancement; Achievement

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (Watt & Richardson, 2012) ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอนและคุณภาพของการเรียนรู้ (Burns et al., 2019) งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของครูชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและความรับผิดชอบในหน้าที่การสอน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับแรงจูงใจของครู (Ryan & Deci, 2000)

แรงจูงใจในการทำงานของครูยังส่งผลต่อการรักษาและการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา (Smith & Wadsworth, 2014) ด้วยความต้องการให้เกิดการศึกษาแบบยั่งยืน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพร้อมในการสนับสนุนด้านสวัสดิการล้วนเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจของครูได้เป็นอย่างดี (Bandura, 1997) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ โดยพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้าง อารมณ์ และสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียน

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูอาจรวมถึงความรู้สึกมีความหมายในงาน (sense of purpose) ความท้าทายในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (Eccles & Wigfield, 2002) ดังนั้น การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของครูและนำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาในระดับโรงเรียนและนโยบายที่สามารถสนับสนุนการทำงานของครูได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาดocu- ment และงานวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยขั้นตอนการวิจัย มีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางการบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรีและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง มกราคม 2567-มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ กำหนดให้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

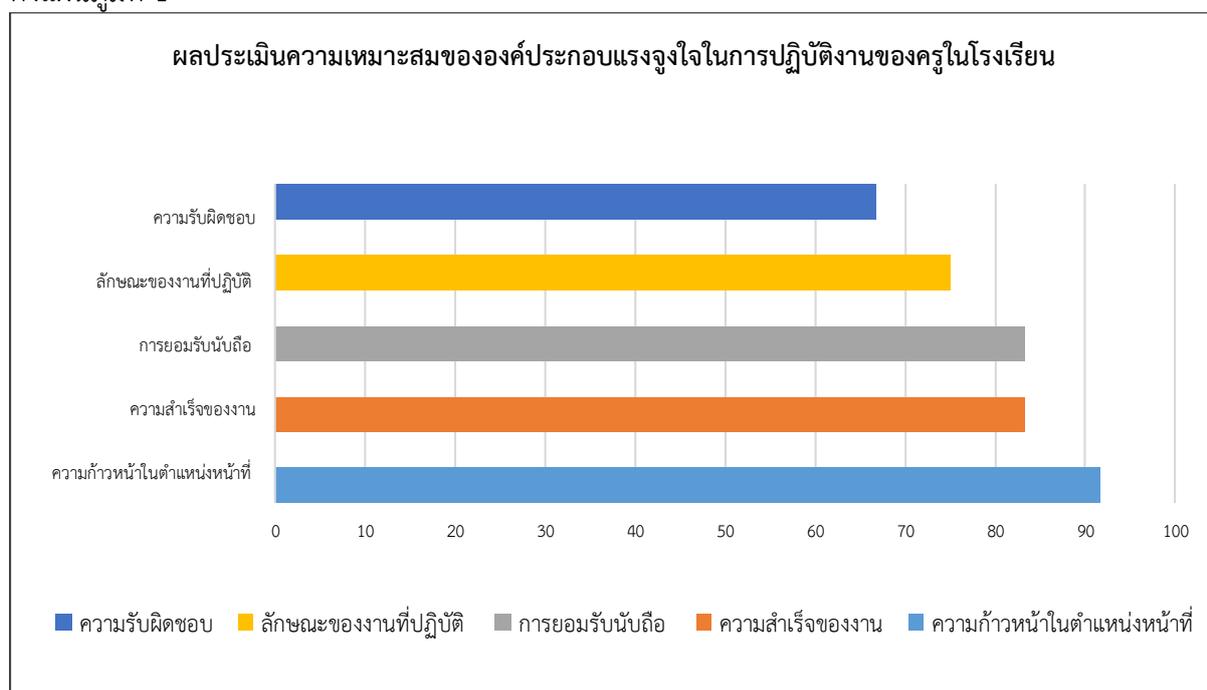
ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

นักรการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
	แหล่งข้อมูล														
องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	มิตตา สอนเสนา (2557)	ปกรณ พิมลสกุล (2559)	ปรัชญาพร ด้อยเต็มวงศ์ (2559)	พงศพัทธ์ ทองคำ (2559)	รัตดา ชัยวาลย์ (2560)	บุษยามาส มาตี (2563)	เจนจิรา ตัวลือ (2564)	ณัฐธิดา สุระเสนา (2564)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	Herzberg (1959)	Gibson and et al. (2006)			
1. ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		10	83.33	✓
2. การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	83.33	✓
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67	✓
4. ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		8	66.67	✓
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	75.00	✓
6. สภาพการทำงาน	✓							✓			✓		3	25.00	
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓				✓			✓			✓	✓	5	41.67	
8. ผลประโยชน์ตอบแทน (เงิน)	✓				✓	✓		✓			✓		5	41.67	
9. ความเป็นไปในการ เจริญเติบโต									✓				1	8.33	
10. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน						✓								8.33	
11. ความมั่นคงในการทำงาน					✓								1	8.33	
12. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี						✓							1	8.33	
13. ด้านนโยบายและการบริหาร											✓		1	8.33	
14. ด้านการปกครองบังคับบัญชา											✓		1	8.33	
15. ความต้องการดำรงอยู่												✓	1	8.33	
รวม	6	5	5	5	6	4	5	8	6	5	10	3			

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 15 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 91.67 2) ความสำเร็จของงาน มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33 3) การยอมรับนับถือ มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75.00 และ 5) ความรับผิดชอบ มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 66.67 จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปผลสังเคราะห์การสังเคราะห์องค์ประกอบดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

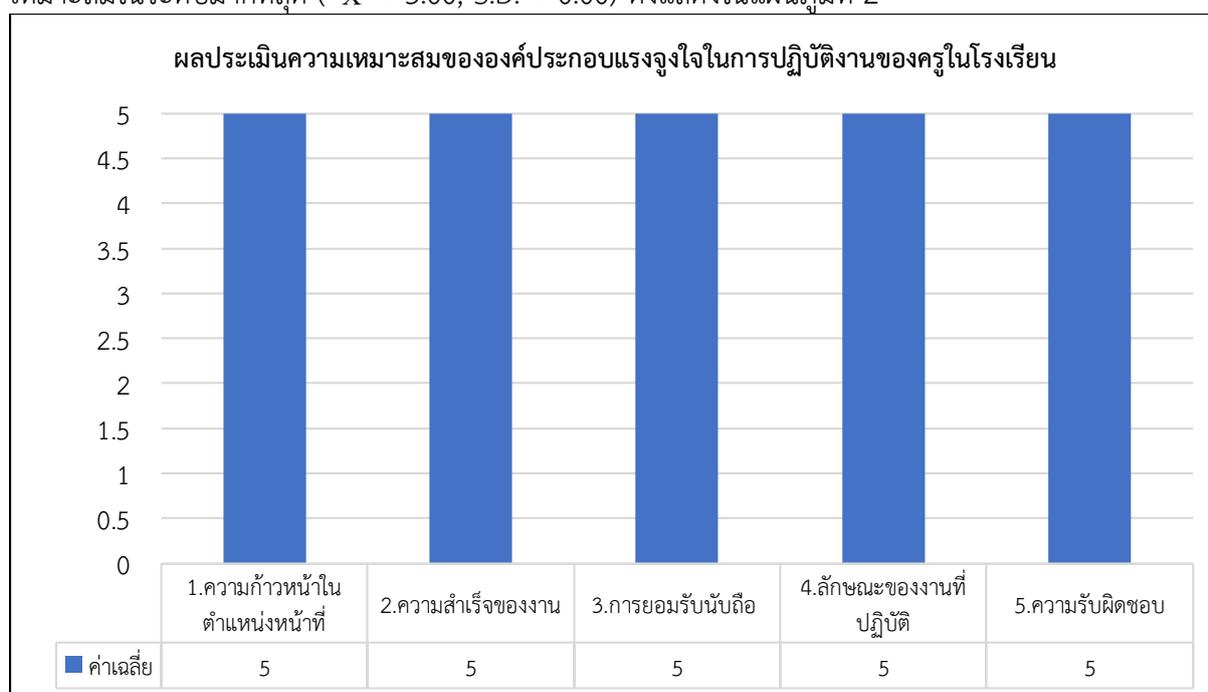
2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
2.ความสำเร็จของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.การยอมรับนับถือ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
5.ความรับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความสำเร็จของงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การยอมรับนับถือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

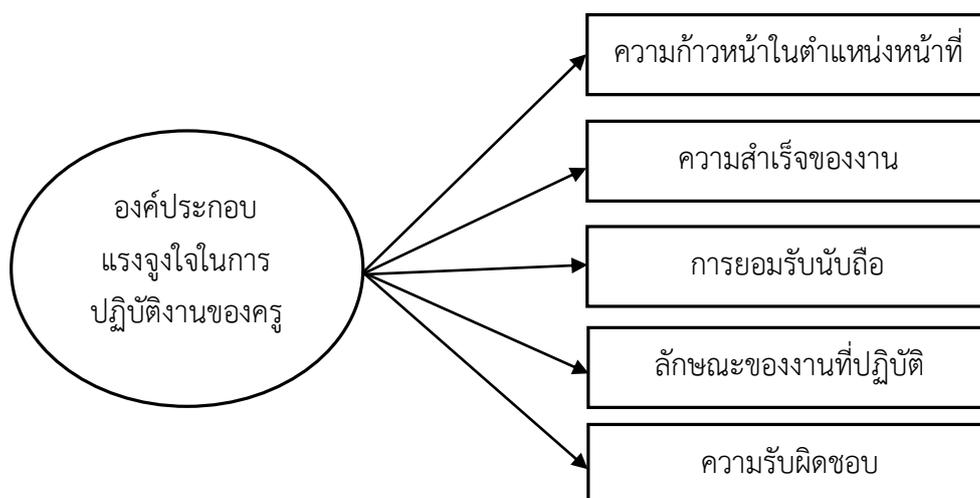
อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มีความเหมาะสม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อครูมีแรงจูงใจมากจะมองหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่

ว่าจะเป็นการเข้าร่วมอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะในการสอนของครู และจะส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติของนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่มองครูเป็นแบบอย่าง ความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นของครูในการสอนจะกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ (ณัฐธิดา สุระเสนา, 2564: 59) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นพลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และยังสอดคล้องกับทัศนะของ (บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564: 64) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจส่งผลให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบเบื้องต้น จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น สามารถอธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 แสดงองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากภาพประกอบที่ 1 จึงทราบได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีขอบข่ายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ครูควรมีและควรปฏิบัติแตกต่างกันออกไป โดยมีผลตรงกับการนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นครูสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียน มีส่วนสำคัญในการนำไปใช้พัฒนาการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- เจนจิรา ตัวลือ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุษยามาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์พัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ฝายมัธยมรัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดา ชัชวาลย์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.H. Freeman and company.
- Burns, T., & Gottschalk, F. (2019). **Educating 21st Century Children: Emotional Well-being in the Digital Age**. Paris: OECD Publishing.
- Eccles, J.S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. **Annual Review of Psychology** 53: 109-132.
- Gibson, J.L. et al. (2006). **Organization: behavior, structure and process**. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). **The motivator to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology**. 25(1): 54-67.
- Smith, E., & Wadsworth, E. (2014). **Quality of teaching and teacher motivation: Evidence from the field**. London: Routledge.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). **APA educational psychology handbook, Vol 2: Individual differences and cultural and contextual factors (pp. 439 - 460)**. Washington, D.C.: American Psychological Association.

