



Relation between Performance Motivation of Teachers with Internal Quality Assurance in Basic Education institution Under Surin Primary Educational Service Area Office 1

Nattanan Salangam

Rajapark Institute

E-mail: Salangamnattanan2532@gmail.com

Saksit Khattiyasuwan

Rajapark Institute

E-mail: Khatti19@gmail.com

Supop Chaitong

Rajapark Institute

E-mail: Supopchchai@gmail.com

Washrintra Nuttaro

Rajapark Institute

E-mail: prowat@hotmail.com

Nonthapoom Sansuk

Rajapark Institute

E-mail: Johndevefish@gmail.com

Received

Reviewed

Revised

Accepted

01/12/2025

22/12/2025

05/01/2026

20/01/2026

Abstract

Background and Aims: Successful quality assurance operations rely on the participation of teachers, who are the key forces in organizing learning, developing curricula, designing activities, and evaluating outcomes. This aims to raise student quality and align it with educational standards. The objectives of this research were to (1) study the level of work motivation and the level of internal quality assurance operations; (2) compare teachers' work motivation and the implementation of internal quality assurance operations in basic education institutions, classified by gender, education level, school size, and work experience; (3) study the relationship between motivation and educational quality



assurance operations; and (4) explore approaches to promoting motivation among teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: This mixed-methods study utilized a sample of 340 teachers, selected through stratified random sampling. Seven informants were interviewed: three school directors from small, three from medium, and one from large schools. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire (with a reliability of 0.976) and an interview form. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, ANOVA, and Pearson's moment-to-moment correlation coefficients.

Results: The research results revealed: 1) Teachers' overall motivation levels were at the highest level, and their overall quality assurance performance within educational institutions was also at the highest level. 2) A comparison of teachers' motivation by gender, education level, work experience, and school size revealed no differences in overall and individual motivation. Quality assurance performance was not different by gender, education level, and experience, but differences in overall and individual performance were statistically significant at the .05 level. 3) Motivation was moderately positively correlated with quality assurance performance ($r = 0.51$, $p < .01$). 4) Motivational strategies included self-development and professional advancement, fostering a supportive work environment, caring for welfare and quality of life, participatory management, and appropriate resource support.

Conclusion: Teacher motivation has a moderately positive correlation with quality assurance performance. Therefore, approaches to promoting teacher motivation should include self-development and professional advancement, creating a supportive work environment, ensuring welfare and quality of life, participatory management, and providing appropriate resource support.

Keywords: Teachers' Work Motivation; Internal Quality Assurance; Basic Education Institution; Surin Primary Educational Service Area Office 1



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ณัฐนันท์ ศาลางาม

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Salangamnattanan2532@gmail.com

ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Khatti19@gmail.com

สุภาพ ไชยทอง

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Supopchchai@gmail.com

วัชรินทร์ นุตโร

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: prowat@hotmail.com

นนทภูมิ แสนสุข

สถาบันรัชต์ภาคย์

E-mail: Johndevefish@gmail.com

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การดำเนินงานประกันคุณภาพจะสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร ออกแบบกิจกรรม และประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการทำงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาตสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา และ (4) ศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1



ระเบียบวิธีวิจัย: เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน 340 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 7 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก 3 คน ขนาดกลาง 3 คน และขนาดใหญ่ 1 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่น 0.976) และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินการประกันคุณภาพ ($r = 0.51, p < .01$) 4) แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ ได้แก่ การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อกุล การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิต การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

สรุป: แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินการประกันคุณภาพ ดังนั้นแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ ครูควรมีการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อกุล การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิต การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยมาตรา 47-50 เน้นการประเมินคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก ขณะเดียวกัน กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพ และการประเมินตนเองเป็นประจำ ส่งผลให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)



การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance: IQA) ถือเป็นหัวใจหลักที่ช่วยให้สถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นหลักฐานรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (External Quality Assessment: EQA) ซึ่งมีบทบาทกระตุ้นให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชญาณิศา รัตนพงษ์, 2560) ทั้งนี้ การดำเนินงานประกันคุณภาพจะสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร ออกแบบกิจกรรม และประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการประกันคุณภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ครูทำงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ครูที่มีแรงจูงใจสูงย่อมส่งเสริมให้กระบวนการประกันคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงกันข้ามหากแรงจูงใจต่ำ ย่อมทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย (อรสา เพชรน้อย, 2560) และภัทริรา เขียนดี (2563)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 อำเภอ ครอบคลุมโรงเรียน 290 แห่ง และครูผู้สอนกว่า 2,800 คน พบว่ามีการขับเคลื่อนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้รับผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีเยี่ยม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2566) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในทุกขั้นตอน การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และในปีที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้รายงานผลการดำเนินงานที่เน้นการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยมีการขับเคลื่อนนโยบาย จุดเน้น และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ยังได้รับผลการประเมินมาตรฐานในระดับคุณภาพดีเยี่ยม ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่นี้ (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1. 2566 : 117)

ด้วยเหตุผลความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของครู ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ และผลกระทบของแรงจูงใจต่อคุณภาพการศึกษา รวมถึงแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความ



ร่วมมือจากครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานที่กำหนด โดยไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการภายนอกที่ถูกกำหนดโดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการภายในที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนา การประเมินคุณภาพภายในจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแรงจูงใจในการทำงานของมาสโลว์ (Maslow 1970 : 35-40), เร็อบบินส์ และสฟัตรา สุจิตร์รักษ์ (2560 : 4), นิขานันท์ วรรณกุล (2564 : 22-23), คี ดิด (Kidd 1973 : 101) และเกี่ยวข้องกับ การ ประกัน ค ุณ ภาพ การ ศึ ก ษ า ของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 1) น้าทิพย์ มั่นปาน (2563. : 12) ปฎิพล จำลอง (2562 : 71) สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2560 : 18) และธิชารัตน์ นันทะธรรม (2550 : 10) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและความปรารถนา ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการ ความสนใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งเร้าและสภาพแวดล้อม และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย



1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ การทำงานที่ตรงกับความสามารถ ความมุ่งมั่นรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจและผลักดันให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สัมพันธ์กับงานโดยตรง มี 5 ด้าน

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูเกิดความภูมิใจและมีกำลังใจเมื่อผู้เรียน มีพัฒนาการ ได้รับรางวัลหรือคำชม รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิธีสอนและการเตรียมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ความสำเร็จของผู้เรียนช่วยเสริมกำลังใจ และทำให้ครูภาคภูมิใจในบทบาทของตน

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ทำให้งานมีความท้าทาย เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

1.1.4 ความรับผิดชอบของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.1.5 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะต่างๆ หรือสถานภาพในหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าในสายอาชีพหรือชีวิตส่วนตัว

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานของครู สิ่งสนับสนุนหรือช่วยเหลือที่เอื้อต่อการดำเนินงานหรือชีวิต เช่น นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มี 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสนับสนุนการทำงานของครู รวมถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในนโยบาย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังใจในการทำงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคลากรในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการยอมรับซึ่งกันและกัน

1.2.3 สภาพการทำงานในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่เหมาะสม รวมถึงการจัดการงานและเวลาที่สมดุล ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและมีคุณภาพ

1.2.4 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่สนับสนุนครูด้วยคำแนะนำที่สร้างสรรค์ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สนับสนุนด้วยคำแนะนำ และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและพัฒนาคุณภาพงาน



1.2.5 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงจูงใจของครู เงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงาน คุณวุฒิ และประสบการณ์ รวมถึงการจ่ายที่ตรงเวลาและโครงสร้างที่เป็นธรรม ช่วยให้ครูสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้ดี

2. การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครู หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อควบคุมและพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมี กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีดังนี้

2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาที่สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง ด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาต้องจัดทำแผน 2 ประเภท ได้แก่ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแผนระยะกลาง 3-5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และสถานศึกษาต้องมีกลไกการบริหารและจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ต้องมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นระบบและกลไก ในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งกระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงาน ประเมินผลและตรวจสอบต้องอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา



2.5 ติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

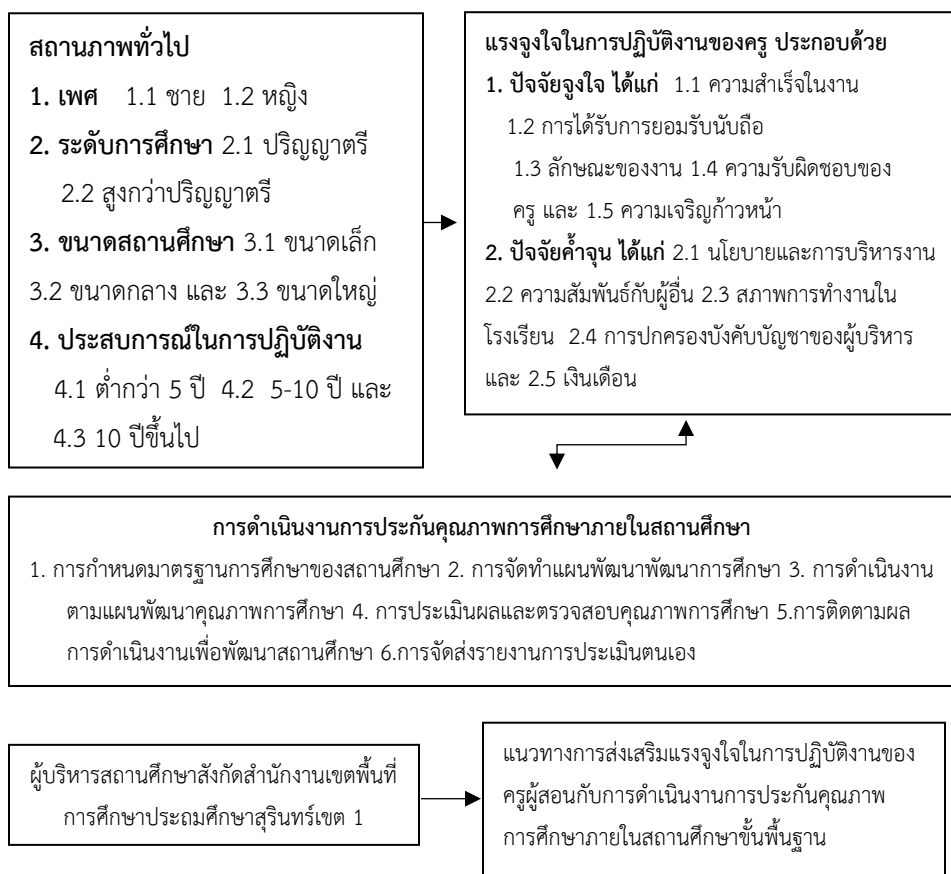
2.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง หมายถึง การรายงานผลการประเมินตนเอง ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาและมีการประเมินคุณภาพภายใน มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ นำไปจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามรูปแบบรายงานที่สถานศึกษากำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ครึ่งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรตาม มี 2 ตัวแปร ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบของครู และ 5) ความเจริญก้าวหน้า

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) สภาพการทำงานในโรงเรียน 4) การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร และ 5) เงินเดือน

2.2 การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ 1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2. การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาการศึกษา 3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 6. การจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 โดยมีครูในการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,882 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1. 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 โรงเรียน จำนวน 340 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นขั้นของการสุ่มอย่างง่าย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน ขนาดเล็ก 366 คน ขนาดกลาง 2,023 คน ขนาดใหญ่ 493 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก 43 คน ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง 239 คน และครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 58 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก

3. กลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ครั้งนี้ แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน



ขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน รวม 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 10 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ.97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 มีทั้งหมด 6 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ.97

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากในการให้ความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 และแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำส่งให้ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเองในวันเดียวกัน



3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 340 ฉบับ ได้รับกลับคืน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนดนัดหมาย วัน เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้งโดยขออนุญาตในการบันทึก ก่อนทำการบันทึกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2563)
2. เปรียบเทียบผลของแรงจูงใจของครูผู้สอนและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้ t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One – way Analysis of Variance) หรือ F - test
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)
4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความ โดยการจัดกลุ่มประเด็น ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูลโดยการอธิบายความและตีความหมายของข้อมูลที่ได้ นำเสนอเชิงพรรณนาบทความ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1)การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item of Objective Congruence: IOC) 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (percentage) 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การทดสอบค่าที (t-test) 2) สถิติเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน (n=340)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (x)	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1.ปัจจัยจูงใจ			
1.1.ความสำเร็จในการทำงาน(x_1)	4.81	0.27	มากที่สุด
1.2.การได้รับการยอมรับนับถือ(x_2)	4.62	0.37	มากที่สุด
1.3.ลักษณะของงาน(x_3)	4.65	0.39	มากที่สุด
1.4.ความรับผิดชอบของครู(x_4)	4.73	0.36	มากที่สุด
1.5.ความเจริญก้าวหน้า(x_5)	4.59	0.41	มากที่สุด
2.ปัจจัยค้ำจุน			
2.1.ด้านนโยบายและการบริหารงาน(x_6)	4.67	0.37	มากที่สุด
2.2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น(x_7)	4.57	0.39	มากที่สุด
2.3.ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน(x_8)	4.58	0.46	มากที่สุด
2.4.ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร(x_9)	4.55	0.42	มากที่สุด
2.5.ด้านเงินเดือน (x_{10})	4.51	0.36	มากที่สุด
รวม(x)	4.58	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.33) ในมิติด้านปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีอันดับสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน(x_1) ($\bar{x} = 4.81$, S.D.= 0.27) รองลงมา คือความรับผิดชอบของครู (x_4) ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.36) และอันดับต่ำสุดคือ ความเจริญก้าวหน้า(x_5) ($\bar{x} = 4.59$, S.D.= 0.41) ส่วนมิติด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีอันดับสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน(x_6) ($\bar{x}$



= 4.67, S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน(x_8) ($\bar{x}$ = 4.58, S.D.= 0.46) และอันดับต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน(x_{10}) ($\bar{x}$ = 4.51, S.D.= 0.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=340)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน(Y)	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(Y_1)	4.58	0.46	มากที่สุด
2. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา(Y_2)	4.61	0.48	มากที่สุด
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_3)	4.76	0.37	มากที่สุด
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา(Y_4)	4.61	0.45	มากที่สุด
5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา(Y_5)	4.65	0.44	มากที่สุด
6. การจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง(Y_6)	4.64	0.39	มากที่สุด
รวม (Y)	4.61	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D.=0.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินงานอันดับสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_3) ($\bar{x}$ = 4.76, S.D.=0.37) รองลงมาคือ การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (Y_4) ($\bar{x}$ = 4.65, S.D.=0.45) และอันดับต่ำสุดคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(Y_1) ($\bar{x}$ = 4.58, S.D.=0.46) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานความเจริญก้าวหน้าและมิติปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือน ของครูที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนมิติปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มิติปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ของครูที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน



2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบของครู ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน(Y)							
แรงจูงใจ (X)	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	โดยรวม	สรุปผล
ปัจจัยจูงใจ								
(x ₁)	.439**	.473**	.612**	.592**	.566**	.425**	.602**	สูง
(x ₂)	.402**	.412**	.489**	.496**	.468**	.339**	.505**	ปานกลาง
(x ₃)	.522**	.456**	.582**	.505**	.540**	.393**	.579**	ปานกลาง
(x ₄)	.420**	.422**	.447**	.457**	.517**	.461**	.524**	ปานกลาง
(x ₅)	.314**	.295**	.397**	.432**	.398**	.297**	.413**	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจ้าง								
(x ₆)	.291**	.189**	.480**	.472**	.418**	.234**	.407**	ปานกลาง
(x ₇)	.352**	.388**	.532**	.488**	.522**	.327**	.508**	ปานกลาง

ตัวแปร แรงจูงใจ (X)	การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน(Y)							สรุปผล
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	โดยรวม	
(x ₈)	.282**	.341**	.427**	.425**	.446**	.330**	.437**	ปานกลาง
(x ₉)	.234**	.179**	.348**	.352**	.307**	.204**	.316**	ต่ำ
(x ₁₀)	.303**	.248**	.435**	.347**	.391**	.280**	.389**	ต่ำ
รวม	.358**	.335**	.544**	.513**	.513**	.340**	.506**	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X) ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครู(Y) เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จในการทำงาน(x₁) ลักษณะของงาน(x₃) ความรับผิดชอบของครู(x₄) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น(x₇) การได้รับการยอมรับนับถือ(x₂) ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียน(x₈) ความเจริญก้าวหน้า(x₅) ด้านนโยบายและการบริหารงาน(x₆) ด้านเงินเดือน(x₁₀) และ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร(x₉)

4. แนวทางในการส่งเสริมและผลักดันให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางในการส่งเสริมและผลักดันให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์เชิงเนื้อหาได้เป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ มีดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารทุกท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการ วางแผน พิจารณา ตัดสินใจ และ ประเมินผล โดยเฉพาะในงานประกันคุณภาพ เช่น การประชุมวางแผนการดำเนินงาน การตั้งเป้าหมาย และการจัดทำ SAR การมีส่วนร่วมเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเองมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมแบบ PLC และการประชุมแผนพัฒนา ที่ครูทุกคนร่วมวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน

2. การสร้างความตระหนักรู้และเปลี่ยนทัศนคติของครู มีการเน้นว่า "การประกันคุณภาพไม่ใช่เพียงงานเอกสาร" แต่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง เป็นการ "ยกระดับคุณภาพการศึกษา" ไม่ใช่ภาระงานเพิ่มเติม ผู้บริหารหลายคนใช้แนวทางสร้างความเข้าใจผ่านเวทีแลกเปลี่ยน เช่น การนิเทศแบบพัฒนา การสะท้อนคิดหลังการสอน เพื่อเปลี่ยนมุมมองของครูจาก "ผู้ถูกประเมิน" เป็น "ผู้พัฒนา" ตัวอย่างเช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงแผนการสอน



3. การแบ่งเบาภาระงานและสนับสนุนการทำงานของครู หลายโรงเรียนมีครูจำนวนน้อย ผู้บริหารจึง ช่วยแบ่งภาระงาน เช่น รับงานเอกสารบางส่วน หรือดูแลนักเรียนแทน เพื่อให้ครูได้มีเวลาในการทำงานด้านประกันคุณภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีการ พัฒนาเครื่องมือสนับสนุน เช่น ระบบ Excel เพื่อจัดการข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษา ลดความซ้ำซ้อนของงานและความเครียดของครู เช่น การใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูล, การช่วยดูแลชั้นเรียนเวลาครูต้องจัดเอกสารสำคัญ

4. การพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ครู เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผ่าน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นอกจากนั้น ยังมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนอื่น แล้วนำมาปรับ ใช้ให้เหมาะกับบริบทของตน เช่น ส่งครูศึกษาดูงานด้านระบบประกันคุณภาพ, จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประจำ

5. การเชื่อมโยงการประกันคุณภาพกับงานประจำของครู ผู้บริหารพยายามบูรณาการ งาน ประกันคุณภาพเข้ากับการเรียนการสอน โดยวางแผนร่วมกันให้การสอนครอบคลุมตัวชี้วัดต่าง ๆ ใน มาตรฐานคุณภาพ เมื่อครูสอนดี มีแผน มีเป้าหมายชัดเจน งานประกันจะเกิดขึ้นโดยไม่ต้องทำเพิ่ม แนวทางนี้ช่วยลดแรงต้านจากครู ทำให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีต่อระบบประกันคุณภาพ และมองว่าเป็น งานที่มีคุณค่า บูรณาการมาตรฐานคุณภาพในแผนการสอนของครู, ให้ครูเป็นผู้นำเสนอแนวทางประเมิน ตนเอง

6. การประเมินและการสื่อสารผลอย่างเปิดเผย โรงเรียนมีระบบติดตามผลและการประเมิน อย่างต่อเนื่อง โดยจะรายงานผลอย่างเปิดเผยและใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงงาน ไม่ใช่เพียงแค่ “ตรวจสอบ” นอกจากนี้ ยังใช้การสะท้อนผลการประเมินเพื่อให้ครูรับรู้พัฒนาการของตนเอง และเกิดแรงจูงใจในการ ปรับปรุง เช่น การประเมิน SAR ร่วมกัน, ครูมีส่วนร่วมในการรายงานและเสนอแนะแนวทางพัฒนา

7. การเสริมแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ การเห็นผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วม เช่น พัฒนาการ ของนักเรียน คะแนนประเมินที่ดี หรือความสำเร็จของโรงเรียน ช่วยทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจใน ตนเองและผลงานของตนเองการเสริมแรงทางบวก เช่น การให้กำลังใจ การรับฟัง หรือการยกย่องในที่ ประชุม ช่วยให้ครูมีแรงผลักดันที่จะทำงานด้านประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ยกย่องครูที่มีผลงานดี ในงานประกัน, แสดงให้เห็นว่า “ครูคือหัวใจของระบบคุณภาพ”

แนวทางการส่งเสริมและผลักดัน ที่ครอบคลุมทั้งด้าน “การบริหารจัดการ”, “การมีส่วนร่วม”, “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” และ “การเสริมแรงจูงใจ” เป็นการผลักดันเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างแท้จริง โดยเน้นการเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้รับคำสั่ง” มาเป็น “เจ้าของระบบคุณภาพ” ของโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของครูในทุกกระบวนการประกันคุณภาพผ่าน การสื่อสารที่เปิดกว้าง การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ การแบ่งเบาภาระ และการพัฒนาศักยภาพ ซึ่ง ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของระบบและเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเอง”



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ได้รับคำชื่นชม รางวัล และการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน อีกทั้งลักษณะงานสอนมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของครูครูเกิดความภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2560) ที่ระบุว่าเงินเดือน สวัสดิการ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นแรงเสริมสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลมิใช่ตัวกำหนดหลักของแรงจูงใจ แต่เป็นระบบสนับสนุนและลักษณะงานที่มีอิทธิพลมากกว่า สอดคล้องกับงานของ พิสมัย ไชยบัวแดง (2560) ที่พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกันตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

3. การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของการสอนและพัฒนาการของผู้เรียน จึงมีแรงจูงใจในการจัดทำเอกสารและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพโดยไม่มองว่าเป็นภาระเพิ่มเติม แต่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในวิชาชีพ อีกทั้งการเชื่อมโยงงานประกันคุณภาพเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ เช่น การวัดและประเมินผล หรือแฟ้มสะสมผลงาน ช่วยให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนพงศ์ พันธธุรงค์ (2564) ที่ชี้ว่าระดับการมีส่วนร่วมของครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ แต่ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นหลัก จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าขนาดโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบและประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ



เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มักมีบุคลากรครบถ้วนและมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบ จึงสามารถดำเนินงานประกันคุณภาพได้เข้มแข็งและต่อเนื่องมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ฐาปนพงศ์ พันธุ์วงษ์ (2564) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการและขนาดของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ไม่ได้แตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศหรือวุฒิการศึกษา

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจที่สัมพันธ์สูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงาน และต่ำสุดคือ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจจากภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของผู้เรียนและธรรมชาติของงานสอนที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญ มากกว่าปัจจัยภายนอกด้านการกำกับดูแล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ชี้ว่าความสำเร็จในงานเป็นแรงจูงใจภายในที่ทรงพลัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สுகองค อารยพัฒน์มงคล (2560) และ ชารีฟาย ปทาน (2566) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จและลักษณะงานเชื่อมโยงกับคุณภาพงานของครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบท จุดเน้น และอัตลักษณ์ของโรงเรียนก่อนกำหนดมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งจัดอบรมหรือแนะแนวเชิงปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของมาตรฐานต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนา โดยอิงข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพชีวิต และบริบทชุมชน พร้อมทั้งจัดอบรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควบคู่กับการติดตามและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แผนพัฒนามีคุณภาพและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปรับบทบาทจากการควบคุมมาเป็นผู้ร่วมแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ใช้การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการแนะนำและเสริมแรง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ความสัมพันธ์ และการแก้ปัญหา เพื่อสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านเงินเดือน โรงเรียนควรสนับสนุนโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและวิทยฐานะ โดยจัดอบรมและแนะนำการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการผลักดันสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ



จากต้นสังกัด อีกทั้งควรจัดสวัสดิการภายใน เช่น พนอบรม พนศึกษาต่อ และกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและเสริมความมั่นคงในการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยว่ามีตัวแปรด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1

2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2561). นโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <http://www.moe.go.th>

ชญาณิศ รัตนพงษ์. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 8(3) ; 44-57.

ชาร์ฟาย ปทาน. (2566). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ฐาปนพงศ์ พันธุ์รุ่งษ์. (2564). การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 . วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.

ธิษารัตน์ นันทะธรรม. (2550). ปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปางสืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- น้ำทิพย์ มั่นปาน. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- นิชานันท์ วรรณกุล (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฏิพล จำลอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิสมัย ไชยบัวแดง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงานติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สุรินทร์: กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพัตรา สุจริตรักษ์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี(ระดับสถาบัน). กองทุนส่งเสริมการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีราชมงคลธัญบุรี.



อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Kidd, J. R. (1973). *How Adults Learn*. New York : Association.

Krejcie,R.V. and Morgan.D.W. (1970). “Determining Size for Research Activities,” *Education and Psychological Measurement*.30(3):607-610