

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
Promoting Incentives for the Work of Teachers Under the
Office of Songkhla Primary Educational Service Area office 3

กนกอร เมืองแก้ว
Kanokon Mueangkaew
นิรันดร์ จุลทรัพย์
Niran chullasap
ชณัฐ พรหมศรี
Chanat Promsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: kanokon.mau001@hu.ac.th

(Received: June 1, 2024/ Revised: August 9, 2024/ Accepted: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน และครูผู้สอนโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 346 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น .985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ขนาดของสถานศึกษา และภูมิภาค พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครูผู้สอน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 3



Abstract

This research article aims to 1) to study the Promoting incentives for the work of teachers Under the Office of the Songkhla Primary Educational Service Area Office Area 3 2) To compare the Promoting incentives for the work of teachers Classified by variables: work experience, status, education level Size of educational institution and hometown 3) To study ways to Promoting incentives for the work of teachers Under the Office. The sample group is divided into 2 parts. They were 11 school administrators using an interview form and 346 teachers using a questionnaire with a confidence value of .985 The statistics used to analyze the data were the mean scores, standard deviation T test one-way analysis of variance and content analysis.

The results showed that: 1) the level of Promoting incentives for the work of teachers Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area office 3 overall and each aspect is at a high level. 2) Promoting incentives for the work of teachers by work experience, status, size of educational institution, and domicile, were found to be not different. They were significantly different at the .05 level and classified according to educational level. They were found to be significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for Promoting motivation for teachers' work are Educational institution administrators can plan accordingly to meet the needs of teachers. To improve and develop teachers' work behaviors. This will result in teachers working with determination and determination. And be happy until achieving the goals set by the educational institution It is also a guideline for changing working conditions.

Keywords: Promoting incentives for the work; Teachers' performance; Songkhla Primary Educational Service Area Office 3



1. บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงนักแต่มีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551: 184) และสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553: 169-171) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก ฉะนั้นการใช้กำลังบังคับอาจทำให้งานสำเร็จแต่ประสิทธิภาพของงานอาจต่ำ ซึ่งไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแต่อย่างใด การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยตอบสนองความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จริสทธิถาวร, 2550: 1)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูผู้สอนในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัย และขาดความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอนลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูผู้สอนและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปัญหาส่วนตัวของครูผู้สอน สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูผู้สอน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความ



คล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายถูกระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูผู้สอนจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2) โรงเรียนในเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 193 แห่ง มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย อาศัยการมีส่วนร่วม บุคลากรเป็นมืออาชีพ สร้างโอกาส และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมก้าวสู่อาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2565: ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการมอบหมายภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูผู้สอนมีภาระงานที่มากเกินไป เกิดการเหนื่อยล้า ท้อแท้ และในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาอาจมอบหมายงานให้กับครูที่มีความสามารถและความถนัดในงานด้านนั้น ทำให้ไม่มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อครูผู้สอนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร การวางแผนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิสำเนา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,337 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนจำนวน 346 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Ran-



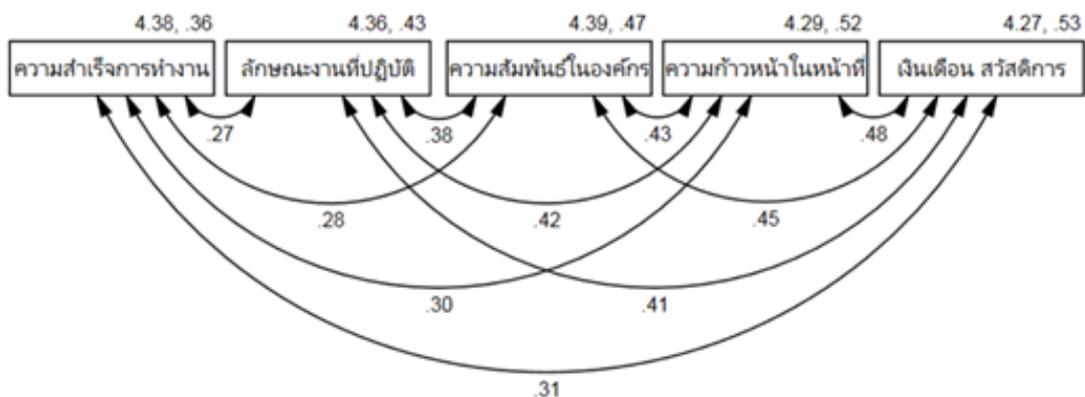
dom Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยมหาดไทยเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (1977) และตอนที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบการสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปแนวทางการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.04 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 38.73 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 20.23 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 43.35 รองลงมาคือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.26 น้อยที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 21.39 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.99 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.01 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 22.25 และในสถานศึกษาขนาดใหญ่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.45 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 44.51 และมีภูมิลำเนาในพื้นที่ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 55.49

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3



ภาพที่ 1 โมเดลผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3



จากภาพที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X}=4.39$, $S^2=.47$) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.38$, $S^2=.36$) ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.36$, $S^2=.43$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X}=4.29$, $S^2=.52$) และ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.27$, $S^2=.53$)

ค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำหนัก .48) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำ หนัก .45) รองลงมาด้านด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (ค่าน้ำหนัก .43) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่(ค่าน้ำหนัก .42) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำหนัก .41) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (ค่าน้ำหนัก .38) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล(ค่าน้ำหนัก .31) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่ (ค่าน้ำหนัก .30) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (ค่าน้ำหนัก .28) และค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าน้ำหนัก .27)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิภาค

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามประเภทการดำเนินงาน จำแนกรายด้าน



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.07	.20	.816
	ภายในกลุ่ม	143	124.30	.36		
	รวม	145	124.45			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	.68	1.59	.206
	ภายในกลุ่ม	143	147.61	.43		
	รวม	145	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	.43	.91	.403
	ภายในกลุ่ม	143	162.74	.47		
	รวม	145	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	.81	.56	.211
	ภายในกลุ่ม	143	178.42	.52		
	รวม	145	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	.40	.75	.473
	ภายในกลุ่ม	143	183.96	.54		
	รวม	145	184.77			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	.32	.81	.445
	ภายในกลุ่ม	143	134.73	.39		
	รวม	145	135.36			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามตำแหน่งงาน จำแนกรายด้าน



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	1.41	.245
	ภายในกลุ่ม	343	123.43	.36		
	รวม	345	124.45			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	.38	.88	.416
	ภายในกลุ่ม	343	148.21	.43		
	รวม	345	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	.68	1.45	.237
	ภายในกลุ่ม	343	162.24	.47		
	รวม	345	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	.38	.72	.487
	ภายในกลุ่ม	343	179.29	.52		
	รวม	345	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	.66	1.24	.291
	ภายในกลุ่ม	343	183.44	.54		
	รวม	345	184.77			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	.47	1.19	.306
	ภายในกลุ่ม	343	134.43	.39		
	รวม	345	135.36			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามระดับการศึกษา		t	Sig.
	ปริญญาตรี \bar{X} S.D.	สูงกว่าปริญญา \bar{X} S.D.		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.35 .62	4.55 .42	2.75*	.020
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33 .68	4.56 .46	2.91*	.045
ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.36 .71	4.59 .38	2.03	.066
ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.26 .75	4.46 .49	2.29*	.042
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	4.23 .76	4.53 .44	3.69*	.012
รวม	4.31 .65	4.54 .41	3.19**	.008

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกรายด้าน

n = 346

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	70	35	97	379
	ภายในกลุ่ม	343	123.75	.36		
	รวม	345	124.45			



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	.68	1.58	.207
	ภายในกลุ่ม	343	147.61	.43		
	รวม	345	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	.39	.82	.440
	ภายในกลุ่ม	343	162.83	.48		
	รวม	345	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	.69	1.33	.267
	ภายในกลุ่ม	343	178.66	.52		
	รวม	345	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	.35	0.65	.521
	ภายในกลุ่ม	343	184.07	.54		
	รวม	345	184.77			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	.46	1.17	.312
	ภายในกลุ่ม	343	134.45	.39		
	รวม	345	135.36			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามภูมิภาค

n = 346

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	จำแนกตามภูมิภาค				t	Sig.
	พื้นที่ในเขต		นอกพื้นที่เขต			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความสำเร็จในการทำงาน	4.34	0.64	4.41	0.56	-1.137*	.039
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.66	4.35	0.66	.25	.597
ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.39	0.69	4.40	0.69	-.123	.394
ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.31	0.71	4.27	0.73	.439	.558
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	4.25	0.75	4.29	0.71	-.466	.355
รวม	4.33	0.64	4.34	0.62	-.203	.265

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนที่มีภูมิภาคแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3. ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาถึงแนวทางการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีบางข้อในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน เพื่อใช้ศึกษาแนวทางการ มีผลดังนี้

1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.1) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ประกอบกับในส่วนที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมครูผู้สอนโดยส่วนมากเห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความเหมาะสมกับวิทยฐานะของครู เพราะขึ้นอยู่กับพัฒนาตนเองให้มี วิทยฐานะที่สูงขึ้น กรณีที่ครูแสดงความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ นั้น เป็นผลมาจากการครุอาจมุ่งผลของสวัสดิการมากกว่าการปฏิบัติงาน และยังส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนลดต่ำลง แต่เนื่องในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนกับค่าดำรงชีพไม่สอดคล้องกัน ครูจึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายให้มากขึ้น แนวทางการในการพัฒนาควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีวินัยทางการเงิน และเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และยังเป็น การเพิ่มศักยภาพในตนเองให้มากขึ้น

1.2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยเป็นอันดับสองถึงแม้ว่าจะน้อยกว่าด้านอื่นแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยก็ยังอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนสามารถนำความรู้ ความสามารถ ไปพัฒนาส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน และผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนโดยการให้ครูได้รับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน หรือสอบเพื่อนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในปัจจุบันมีระบบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของครูผู้สอนมากขึ้น ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น แนวทางในการพัฒนาควรปลูกฝังจิตสำนึกให้ครูผู้สอนมีความรักในอาชีพหน้าที่ของตน และหน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างโอกาสให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.3) ความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและลดความแตกแยกที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางการรักษาระดับควรใช้หลักประชาธิปไตย ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องสร้างและมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

2) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.1) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระหว่างด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระหว่างด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันอย่างแท้จริง เนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (ได้มาจากเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล) และความต้องการสำเร็จในชีวิต (ความก้าวหน้าในหน้าที่) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กัน เมื่อเราต้องการความ



ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตามมาก็คือ เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลที่เพิ่มขึ้น

2.2) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ผลการวิเคราะห์พบว่า จุดเริ่มของความความสำเร็จของงานมาจากความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของงาน กิจกรรม เมื่อความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีปัญหาขัดแย้งก็จะเกิดให้งานสำเร็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือนก็จะได้รับอย่างสมเหตุสมผล รวมถึงสวัสดิการและการให้รางวัลด้วย ซึ่งบุคลากรทุกคนล้วนมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งทางด้านตำแหน่งและค่าตอบแทน

2.3) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนมิได้มีภาระงานสอนเพียงอย่างเดียว เมื่อมีภาระงานอื่นที่ได้รับนอกเหนือจากงานสอน ซึ่งมีได้มีความรู้ ความสามารถด้านนั้นอย่างแท้จริง และเวลาในการปฏิบัติงานอาจไม่เพียงพอ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพรวม แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรวิเคราะห์ภาระงานไม่ให้กระทบกับภาระงานหลักด้านการเรียนการสอน รวมถึงวางแผนให้เหมาะสมกับงาน และครูผู้สอนควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3) เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3.1) จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้นๆ ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงภาระงานนอกเหนือจากงานสอนอาจมีการปรับเปลี่ยนตามวิद्यฐานะที่สูงขึ้น แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมากกว่า แต่ภาระงานที่ได้รับใหม่อาจน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2) จากการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าทั้งครูที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร และความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคตเหมือนกัน ตำแหน่งหน้าที่ทุกตำแหน่ง ล้วนมีความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจเหมือนกัน

3.3) จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนมีระดับการศึกษาต่างกันก็จะได้รับมอบหมายภาระงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เพราะการศึกษามีผลต่อทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงาน รวมถึงเป้าหมาย ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

3.4) จากการศึกษาพบว่าขนาดของสถานศึกษาต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นพื้นที่ที่เมืองขนาดเล็กการแข่งขันจึงไม่รุนแรงเหมือนโรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ว่าครูผู้สอนจะสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใดมุ่งมองเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงไม่มีมีความต่างกันมาก รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติ



งานที่ชัดเจน ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันจึงไม่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นต่อการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้สอนที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกขนาดของโรงเรียนย่อมมีความต้องการการเสริมสร้างแรงจูงใจเหมือนกัน

3.5) จากการศึกษาพบว่าภูมิลำเนาของครูผู้สอนต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาหวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะภูมิประเทศ การดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่ว่าจะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดใดก็มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน รวมถึงครูผู้สอนทุกคนต่างมีจิตวิญญาณความเป็นครูเหมือนกัน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิเคราะห์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก มีการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงโดยทั่วไปแล้วครูก็จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง พึงพอใจในอาชีพ มองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง น่านับถือ จึงเป็นเสมือนปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่มาก ประกอบกับน้อมนำพระบรมราชโองบาย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง เสมอภาค สู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีแผนอัตรากำลังในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสอดคล้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg and others. 1959) เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และยิ่งสอดคล้องกับ อานันท์ รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก



วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

1) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เปรมปักษ์ศรี เพชรจรุสธร (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะทั้งครูที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคตเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของนิติยา แสนอุบล (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีระดับการศึกษาต่างกันก็จะได้รับมอบหมายภาระงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน รวมถึงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นพื้นที่เมืองขนาดเล็กการแข่งขันจึงไม่รุนแรงเหมือนโรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ว่าครูผู้สอนจะสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใดมุมมองเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงไม่มีความต่างกันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภา สิ้นนุกูล (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอบางขัน อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะภูมิประเทศ การดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่ว่าจะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดใดก็มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชญา กุลถิรวงศ์ (2565) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน ทั้งความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่ และเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทนพ เข้มเพชร (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอกอันหมายถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหาร, เงินเดือน, การควบคุม และแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน และประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีกิจกรรมแสดงผลงานแล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชย จากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูผู้สอนแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูผู้สอนภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูผู้สอนเวลาหลังเลิกงาน



6. องค์กรความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์กรู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีความเหมาะสมกับวิทยฐานะของครู เพราะขึ้นอยู่กับพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ครูจึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายให้มากขึ้น และผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีวินัยทางการเงินและเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในตนเองให้มากขึ้น

2) สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทั้งระบบพร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้โดยการจัดอบรมสัมมนา สร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่กระทรวงได้กำหนดไว้

3) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรวิเคราะห์ภาระงานไม่ให้กระทบกับภาระงานหลักด้านการเรียนการสอน และครูผู้สอนควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลชญา กุลถิรวงศ์. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จตุรรัตน์ ทวนทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนพ เข้มเพชร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์. *คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซนต์อัสสัมชัญบังกอก*. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. 28(1): 114-123.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิภา สีนุกุล. (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2565). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566, จาก : <http://202.143.161.130/sk3new/information.php>.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2555). *แผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2559*. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566, จาก https://www.senate.go.th/assets/portals/1/files/plan_happiness.



สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาษาอังกฤษ

- Anantnawee P. (2012). *Principles, Concepts, Theories of Educational Administration*. Department of Educational Administration. Chonburi: Center for Innovation in Administration and Educational Leadership, Burapha University.
- Chirasathithaworn P. (2007). Motivation for work of teachers at Prabhassornwittaya School, Mueang District, Chonburi Province. *Master's Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Burapha University.
- Charoenkun W. (2020). Motivation for work of teachers at Ban Yang Sung School. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Graduate School: Silpakorn University.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Willey & Sons. Online : <http://krutip.wordpress.com/2010/10/21>.
- Khemphet N. (2017). Motivation for work of support staff in the Generation Y group: A case study of Mahasarakham University. *Master of Public Administration Thesis*. Graduate School: Mahasarakham University.
- Kowtrakul S. (2010). *Educational Psychology*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Kulthirawong K. (2018). Management skills of administrators in the 21st century under the Non-Formal and Informal Education Center in the Special Development Zone of the Southern Border Provinces. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Hatyai University.
- Office of the Secretary-General of the Senate. (2012). *Plan to enhance the well-being and satisfaction of personnel of the Office of the Secretary-General of the Senate Fiscal Year 2012 – 2016*. Retrieved October 22, 2023, from https://www.senate.go.th/assets/portals/1/files/plan_happiness.
- Petcharatson P. (2022). Motivation for work of personnel at Arthawit School. Faculty of Accountancy and Management Science, Southeast Bangkok College. *Journal of the Private Higher Education Institutions Association of Thailand*. 28(1): 114-123.



- Ruchimalai T. (2016). Morale and encouragement in work of teachers in municipal schools under Narathiwat Municipality. *Master of Public Administration Thesis, Public and Private Sector Management Group*. College of Public Administration: Burapha University.
- Rungwittayaphan A. (2022). Guidelines for Enhancing Work Motivation of Civil Servants in Small Schools under the Office of the Songkhla Primary Educational Service Area 1. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Hat Yai University.
- Saenubon N. (2017). Motivation for work of civil servant teachers in Sriracha 1 School Group, Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. *Master's Thesis*. Faculty of Education: Burapha University.
- Sinnukul W. (2022). Motivation for work of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Hatyai University.
- Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. (2022). *Basic information of Songkhla Primary Educational Service Area Office 3*. Retrieved on October 22, 2023, from: <http://202.143.161.130/sk3new/information.php>.
- Thuanthong C. (2018). Teachers' motivation to work in schools under the Pattaya City Education Office, Chonburi Province. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Burapha University.