

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Teachers' Work Motivation in Extended Opportunity Schools under the Trat Primary Educational Service Area Office

ธีรพันธุ์ จันปุม¹, ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง², สมนึก การีเวท³

¹มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, teeraphan.chan@northbkk.ac.th

²มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, prasert.pra@northbkk.ac.th

³มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3. ศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 214 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ขณะที่วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจได้จากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง สรุปได้ว่า ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน สนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอน พัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

คำหลัก: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research aimed to 1. investigate the level of teachers' work motivation, 2. compare teachers' work motivation according to gender, age, educational attainment, work experience, and school size, and 3. explore guidelines for enhancing teachers' work motivation in extended opportunity schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 214 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instruments were a five-point rating-scale questionnaire and open-ended questions. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA), while open-ended responses were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1. teachers' work motivation was overall at a high level, with career advancement showing the highest mean score and achievement showing the lowest mean score; 2. overall, work motivation did not significantly differ by personal factors; however, when considered by dimension, significant differences were found by gender in recognition, responsibility, and career advancement, and by age in job characteristics, whereas no significant differences were found by educational attainment, work experience, or school size; and 3. guidelines for enhancing teachers' work motivation, derived from open-ended responses of teacher participants who directly worked in extended opportunity schools, included reducing non-instructional workload, providing adequate resources and instructional media, improving school management and internal communication, and fostering a supportive work atmosphere conducive to teacher motivation.

Keywords: work motivation, work performance, extended opportunity schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในหมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2542: 3) ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายดังกล่าวก็คือ ครู (สุชาติ สุธาธา, 2553)

แม้จะมีการกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู เช่น หมวด 7 มาตรา 55 ของพระราชบัญญัติฯ ที่กำหนดให้มีสิทธิประโยชน์ เงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการตามภาวะเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า ครูในหลายพื้นที่ของประเทศยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561: 90) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ในบริบทของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและขาดแคลนโอกาสครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลายและสภาพแวดล้อมที่ทำทนายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสอนไม่ตรงวุฒิ ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และการขาดแรงสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูจำนวนมากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของผู้เรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน (สุกัญญา จันทรมณี, 2559) โดยการมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้ครูมีพลังในการสร้างสรรค์การเรียนการสอน พัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (สุณิภา ชูเมือง, 2555) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ (บุญกาล ภูด่านจิว, 2554)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพล และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนา นโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมศักยภาพครูในระยะยาว

ในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ครูผู้สอนปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่มีความซับซ้อนและท้าทาย ทั้งจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านการสอน การบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่อาจยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนบริบทของผู้เรียนที่มีความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ สังคม และ

ครอบครัว เื่อนไขดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจของครูในฐานะกำลังสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดนี้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ต่างชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร (Herzberg et al., 1959; Robbins & Judge, 2019)

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกำลังคน การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาครูที่มีศักยภาพไว้ในระบบได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

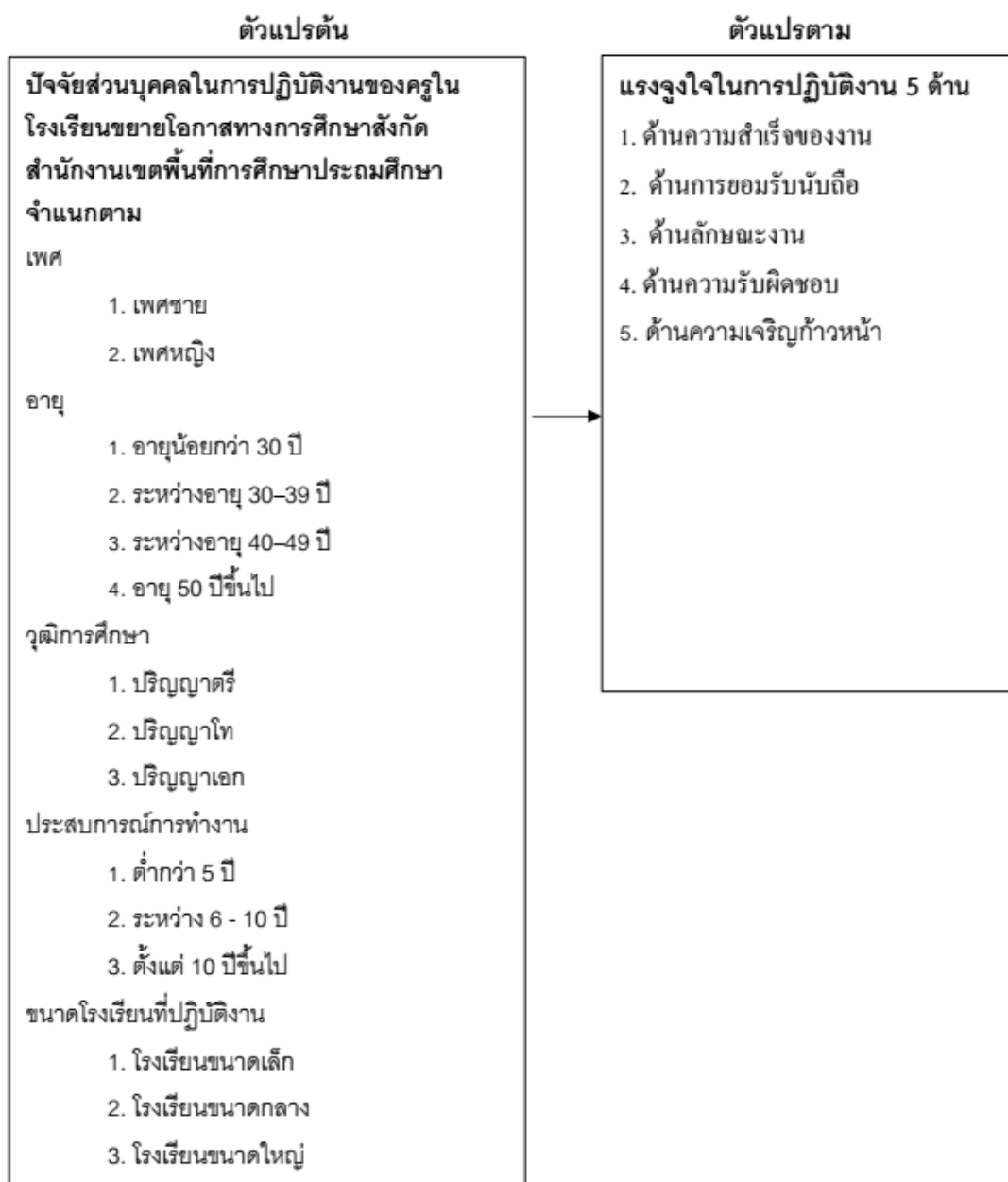
1. ใช้ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในระดับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม สร้างแรงเสริม สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากร

ที่ตรงกับความต้องการของครูในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยเฉพาะ

3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน เพื่อพัฒนาแรงจูงใจของครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้นในระดับเขตหรือระดับประเทศ

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ทฤษฎีของ Herzberg เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน สักระยะออกมาเป็น 5 ปัจจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 478 คน จาก โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครู จำนวน 214 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568 โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครซี และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan, 1970, : 607-610) และนำไปสู่รูปแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครู

โดยแบบสอบถามครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานซึ่งมีข้อกระทงเหมือนกันทุกตอน โดยแต่ละฉบับมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเพื่อได้รับอนุญาต ให้ประสานผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละแห่ง อธิบายวัตถุประสงค์ วิธีตอบ ระยะเวลา
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน จำนวน 214 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาต้องนำมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตอบข้อกระทงคำถามทุกรายการ สามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ จำนวน 214 ฉบับ จากที่ส่งไป จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติสำหรับงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของคุณลักษณะที่เป็นปลายเปิด ได้แก่ ข้อมูล ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไข/พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ได้ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานได้ใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน โดยดำเนินการ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลสถานศึกษาจากการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านโดยแปลระดับการปฏิบัติเป็นคะแนนด้วยเกณฑ์ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1
ระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5

และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ที่วิเคราะห์ได้ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1.00-1.49	ระดับการน้อยที่สุด
1.50-2.49	ระดับการน้อย
2.50-3.49	ระดับการปานกลาง
3.50-4.49	ระดับการมาก
4.50-5.00	ระดับการมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ ความถี่ และร้อยละ
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบตาม เพศ ใช้ independent samples t-test เพราะมี 2 กลุ่ม
4. การเปรียบเทียบตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้ One-Way ANOVA เพราะมีมากกว่า 2 กลุ่ม
5. ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด/ข้อเสนอแนะ ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในวัตถุประสงค์ข้อ 3 ได้มาจากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับสภาพจริงของการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศมีความแตกต่างในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนอายุมีความแตกต่างในด้านลักษณะงาน ขณะที่วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาจากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณา รายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความ เจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง

3. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้จากความคิดเห็น ปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า แนวทางสำคัญประกอบด้วย การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การสนับสนุนทรัพยากรและ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การพัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การทดสอบสมมติฐาน

1. เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความเจริญก้าวหน้า มีความแตกต่างกันตามเพศ

2. อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีความแตกต่างกันตามอายุ

3. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

4. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและ รายด้าน

5. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านการสอน โดยปรับระบบการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาให้ครูสามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การลดงานเอกสาร งานธุรการ และงานโครงการที่ไม่จำเป็น รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรช่วยเหลืองานด้านธุรการ
2. สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ทั้งด้านครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ อันจะช่วยลดอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน
5. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น การให้กำลังใจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่า ครูยังคงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก และสอดคล้องกับงานของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) และ ศศิรินทร์ ฮะสม (2563) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของลักษณะงานและความก้าวหน้าต่อแรงจูงใจของครู

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า แม้ครูจะอยู่ในบริบทการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลยังอาจมีผลต่อการรับรู้แรงจูงใจในบางด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายประการไม่ทำให้แรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้จากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เน้นการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายใน สถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อขวัญกำลังใจของครู สะท้อนว่าแรงจูงใจของครู ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในเท่านั้น แต่ยังสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ฐานัฐณ์ จินรัตน์ (2561) และศศิรินทร์ ธรรม (2563)

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา “ระบบการกำหนดเป้าหมาย-ติดตามผล-สะท้อนความสำเร็จ” ของการปฏิบัติงานครูให้มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง (เช่น การกำหนดเป้าหมายรายภาคเรียนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ของความสำเร็จของนักเรียน และการจัดเวทีสะท้อนผลร่วมกันเป็นระยะ) เพื่อส่งเสริมให้ครูรับรู้ความสำเร็จของตนอย่างชัดเจนและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน อันจะเอื้อต่อการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมิติ “ความสำเร็จของงาน” ซึ่งผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับน้อย

1. ควรจัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยและการยอมรับที่ “เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้” โดยกำหนดเกณฑ์ชัดเจน เปิดเผยขั้นตอน และเปิดโอกาสเข้าถึงอย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ/ความก้าวหน้า และลดความเหลื่อมล้ำที่สะท้อนจากความแตกต่างตามเพศในบางด้าน

2. ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินมาตรการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จัดสรรทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ/ การสื่อสารภายในให้มีความชัดเจนทั่วถึง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ลดทอนแรงจูงใจตามข้อค้นพบจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสาเหตุเชิงลึกของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ/น้อย โดยเฉพาะ “ความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย” ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายกลไกที่ทำให้ครูรับรู้ความสำเร็จต่ำ และนำไปสู่การออกแบบมาตรการที่ตรงจุด

2. ควรออกแบบการวิจัยที่วิเคราะห์ความแตกต่างเชิงกลุ่มอย่างละเอียดขึ้น (เช่น เพศ/อายุ) ในมิติที่พบความแตกต่างรายด้าน

3. เพื่ออธิบายปัจจัยแวดล้อมและแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่มอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา/เชิงทดลอง โดยนำมาตรการที่มุ่ง “เสริมปัจจัยจูงใจ” และ “ลดปัจจัยเชิงโครงสร้าง” ตามข้อค้นพบจากคำถามปลายเปิด ไปใช้จริง แล้วประเมินผลก่อน-หลัง เพื่อ

ยืนยันประสิทธิผลของแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิศิริพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา:
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- ฐานรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน
สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดวงกมล โถทอง (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. จันทบุรี: (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
สกลนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. สกลนคร: วิทยานิพนธ์.
ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงนุช ตรีวิทย์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,
นครศรีธรรมราช

- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5)
- นัฐจรี เจริญสุข, โสภณ เพ็ชรพวง, และเศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- นุริยะห์ ทะแฉ. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- บุญกาล ภูต่านงัว. (2554). ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 30-42.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สงขลา: งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี จำกัด.
- ภูวนาด เครือตาแก้ว. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. สกลนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- วาสิณัฐ สุทธารส. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2. (วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

- วุฒินันท์ โพหะดา (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1*. ยะลา: ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศินันท์ ฮะสม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)*.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)*.
- สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). *การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของครู. วารสารครุศาสตร์, 44(2), 45-58*.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *บทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุณิภา ชูเมือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา)*.
- สุदारัตน์ บุชบา (2560) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)*.
- สุราลัย ป้องแพง. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์)*.
- อภิสิทธิ์ อภิญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรสา เพชรน้อย (2560: 10) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ).
- อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ).
- Azubaye, M. A. (2020). Teacher motivation: Factors that affect teachers' motivation to teach. *International Journal of Education and Practice*, 8(3), 509-517.
- Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and South Asia*. London: DFID.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1982). *Organizations: Behavior, structure, processes* (4th ed.). Plano, TX: Business Publications.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill International.
- Khan, T. M., & Mansur, M. (2021). Factors affecting teachers' job satisfaction: A comparative study of public and private sector schools in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 8(1), 89-106.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Luthans (2011) Pinder (2014) *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press. New York
- McClelland, D. C. (1955). *Studies in motivation*. New York: The Free Press.
- Phuong, N. T. T., & Quang, H. M. (2022). Factors influencing job satisfaction of teachers in primary schools in Vietnam. *Journal of Education and Culture Studies*, 6(1), 1-10.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Hoboken, NJ: Pearson.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.

Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.