

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑  
Guidelines for Enhancing Work Motivation among Teachers  
In Muang Group 1, Chachoengsao Primary Educational  
Service Area Office 1

ลลิตา ปุญญะประสิทธิ์\*

Ralida Punyaprasit

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Education Program in Educational Administration,

Suryadhep Teachers College, Rangsit University

จุลดิศ คัญทัพ\*\*

Juladis Khantap

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, ประเทศไทย

Suryadhep Teachers College, Rangsit University, thailand

E-mail : rilida.rainyday@gmail.com

Received : May 11, 2025

Revised : June 04, 2025

Accepted : June 07, 2025

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ (๒) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน ๑๕๒ คน การวิจัยนี้มี ๒

\* นางสาวลลิตา ปุญญะประสิทธิ์ Miss Ralida Punyaprasit นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

\*\* ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ Asst.Prof.Dr.Juladis Khantap อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต lecturer, Master of Education Program in Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

ขั้นตอน ขั้นตอนที่ ๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และในขั้นตอนที่ ๒ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า (๑) สภาพที่ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ๕ อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (๒) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ การยอมรับและยกย่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในวิชาชีพ

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานครู; แนวทางการพัฒนา

## Abstract

Research article aimed to study the current conditions, desired conditions, and needs of work motivation, as well as the guidelines for enhancing work motivation of teachers in Muang District, Chachoengsao Educational Service Area 1. The research employed a mixed-methods approach. The sample group consisted of 152 teachers from schools in Muang District, under the Chachoengsao Educational Service Area 1. Data was collected in two phases. In the first phase, a 5-level rating scale questionnaire was used to assess the current conditions and desired conditions of guidelines for enhancing teachers' work motivation. In the second phase, semi-structured interviews were conducted with 5 experts. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified) technique to prioritize needs.

The research findings revealed: (1) The current conditions were overall at a moderate level, while the desired conditions were overall at the highest level. When considering the needs for development, the top 5 priorities were salary and benefits, responsibility, advancement, professional status, and relationships with supervisors. (2) Guidelines for enhancing teachers' work motivation consisted of 5 areas: recognition

and appreciation, career security and advancement, work environment, participation and communication, and self-development and professional learning.

**Keywords :** Motivation; Teacher Performance; Development Guidelines

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕<sup>๑</sup> ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด ๑ บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา ๖ ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ๒ ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดการจัดการเรียนรู้อะไรและการประเมินผลของครู

ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จึงจะสามารถพัฒนากิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ครูมืออาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา ๙ (๔) กล่าวว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา ๕๒ ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ”

<sup>๑</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐), หน้า ๓-๑๕.

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพราะจะเพิ่มความมั่นใจของครูในการทำงานสอนและการเรียนรู้ในแต่ละวัน (Aimable & Cyprien, 2022)<sup>๒</sup> การพัฒนาครูเป็นหนึ่งในภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมพัฒนาครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน (Joan Nike Ada & Peter Isaac Msughter, 2019)<sup>๓</sup> การพัฒนาครูจึงเป็นความท้าทายด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้ การปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จ ถ้าขวัญกำลังใจของครูดี จะสามารถทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีให้เกิดพลังร่วมกันในหมู่คณะ และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้<sup>๔</sup>

ครูเป็นผู้ให้ความรู้กับผู้เรียนโดยตรง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพของตน องค์ประกอบด้านครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูอาจไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การอุทิศตนของครูยังไม่เต็มที่ ครูยังมีพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ

การพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพสูงสุคนั้น จะต้องดำเนินการให้ครบทุกประเด็น ครูจึงจะมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ต้องการ ครูในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” (Teacher) เป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต” ซึ่งสอดคล้องกับ นวพร ชลารักษ์

<sup>๒</sup> Aimable, A., & Cyprien, C., “The impact of continuous professional development on teachers' self-efficacy and student achievement”, *Journal of Educational Research*, Vol.115 No.1 (2022): 1-10.

<sup>๓</sup> Joan Nike Ada, & Peter Isaac Msughter, “The influence of training and development on teacher effectiveness in secondary schools”, *Journal of Educational Administration*, Vol.57 No.1 (2019): 1-10.

<sup>๔</sup> สายสุณีย์ ตรีเลลา, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ๒๕๖๑), หน้า ๒๒.

(๒๕๕๘)<sup>๕</sup> ที่กล่าวว่าครูต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อม ๆ กับให้ผู้เรียนมีทักษะอ่านออกเขียนได้ ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็นโค้ช ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาครูจำเป็นต้องยึดหลักของการจัดการศึกษา ครูจึงจะได้รับการพัฒนาตามความต้องการของการจัดการศึกษา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย

นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้ว ในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบ หรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>๖</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยจะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็น

<sup>๕</sup> นวพร ชลารักษ์, “บทบาทของครูกับการจัดการเรียนการสอน”, วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘): ๑-๑๐.

<sup>๖</sup> วรณา อวารณ “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗), หน้า ๕.

ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงวางแผน ตลอดจนการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการศึกษาโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

๒. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) มีรายละเอียดของวิธีการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๑๘๑ คน

๒. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จำนวน ๑๕๒ คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)<sup>๑</sup> โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเมือง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ และเป็นครูที่ให้ข้อมูลและยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย และเกณฑ์การคัดออกคือ เป็นครูที่ลาออกจากโรงเรียนระหว่างดำเนินการวิจัย เป็นครูที่ปฏิเสธการให้ข้อมูลหรือไม่ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย เป็นครูที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

#### ตัวแปรที่ศึกษา

๑. ตัวแปรต้น ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน, โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สถานภาพของอาชีพ, นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความเป็นส่วนตัว, ความมั่นคงในการทำงาน, และวิถีปกครองของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ, และความก้าวหน้า

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

<sup>๑</sup> Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30 No.3 (1970): 607-610.

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ๒ ฉบับ ได้แก่

๑. แบบสอบถาม เรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ เป็นแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น ที่วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg<sup>๑</sup> ประกอบด้วย ๑๔ ด้านได้แก่ ดังนี้ (๑) เงินเดือน และสวัสดิการ (๒) โอกาสได้รับความก้าวหน้า (๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (๔) นโยบายและการบริหาร (๕) สภาพการทำงาน (๖) ความมั่นคงในการทำงาน (๗) ความสำเร็จของงาน (๘) การได้รับการยอมรับนับถือ (๙) ลักษณะงาน (๑๐) ความรับผิดชอบ (๑๑) การได้รับการยอมรับนับถือ (๑๒) ลักษณะงาน (๑๓) ความรับผิดชอบ (๑๔) ความก้าวหน้า

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดกึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเรื่อง: แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

๑. แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

๑.๑ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

๑.๒ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

๑.๓ ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ

๑.๔ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Questionnaires) แบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) และดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

๑.๕ ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

<sup>๑</sup> Herzberg, F., *The motivation to work*, (US: John Wiley & Sons, 1959), p. 113.

๑.๖ ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index/ of/Item Objective/Congruence : IOC) ผลการพิจารณาพบว่าที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC= ๑.๐๐ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๐.๕๐ โดยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

๑.๗ ผู้วิจัยนำเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง

๑.๘ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จะต้องได้ค่ามากกว่า ๐.๗๐ ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๖๑)<sup>๙</sup> แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้ สำหรับงานวิจัยนี้ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ ๐.๙๗ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า ๐.๗๐ ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้

๑.๙ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดกึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง: แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

๒.๑ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

๒.๒ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

๒.๓ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์และได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

๒.๔ ผู้วิจัยนำเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

๒.๕ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคำถาม ความชัดเจนในการสื่อสาร และระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผลการทดลองใช้พบว่า คำถามมีความเหมาะสมและครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจ

<sup>๙</sup> บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, **พื้นฐานการวิจัยการศึกษา**, (มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์, ๒๕๖๑), หน้า ๖๖.

ในคำถามเป็นอย่างดี สามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม ไม่นานหรือสั้นจนเกินไป

๒.๖ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ เริ่มต้นด้วยการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๑๕๒ ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน เมื่อถึงกำหนด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในคน โดยได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน และมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับทราบก่อนทำการเก็บข้อมูล รวมทั้งรักษาข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นความลับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากร และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปโรงเรียนกลุ่มเมือง ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จำนวน ๑๕๒ ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

#### ระยะที่ ๑ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ ๑ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑<sup>๑๐</sup> จากนั้นนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified

<sup>๑๐</sup> บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๑.

Priority Needs Index : PNIModified<sup>๑๑</sup> จากนั้นนำค่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ระยะที่ ๒ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview)

นำข้อมูลจากระยะที่ ๑ ซึ่งมีค่าความสำคัญ PNI นำมาสัมภาษณ์ผู้บริหารตามกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ มีผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ แบ่งเป็น ๑๔ ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑ ในภาพรวม ๑๔ ด้าน

ด้านที่ประเมิน	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$		
๑ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	๒.๙๘	๐.๑๖	๔.๗๑	๐.๑๐	๐.๕๘	๑
๒ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า	๓.๔๕	๐.๐๒	๔.๗๑	๐.๐๖	๐.๓๗	๖
๓ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๔๓	๐.๐๑	๔.๗๔	๐.๐๓	๐.๓๘	๕
๔ ด้านสถานภาพของอาชีพ	๓.๔๒	๒.๕๒	๔.๘๑	๐.๐๖	๐.๔๑	๔
๕ นโยบายและการบริหาร	๓.๔๖	๐.๐๕	๔.๗๔	๐.๐๒	๐.๒๗	๑๒
๖ สภาพการทำงาน	๓.๔๔	๐.๐๖	๔.๗๔	๐.๐๖	๐.๒๗	๑๑
๗ ความเป็นส่วนตัว	๓.๓๒	๐.๐๔	๔.๖๙	๐.๐๖	๐.๒๙	๘

<sup>๑๑</sup> สุวิมล ว่องวานิช, การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘, ๒๗๙.

ด้านที่ประเมิน		สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI	ลำดับ
		S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$		
๘	ความมั่นคงในการทำงาน	๓.๓๓	๐.๐๕	๔.๗๖	๐.๐๕	๐.๓๐	๗
๙	วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา	๓.๓๔	๐.๐๓	๔.๗๓	๐.๐๕	๐.๒๙	๘
๑๐	ความสำเร็จของงาน	๓.๔๒	๐.๐๖	๔.๗๗	๐.๐๔	๐.๒๘	๑๐
๑๑	การได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๔๔	๐.๐๕	๔.๖๗	๐.๐๘	๐.๒๖	๑๓
๑๒	ลักษณะงาน	๓.๓๙	๐.๐๓	๔.๕๘	๐.๐๑	๐.๒๖	๑๓
๑๓	ความรับผิดชอบ	๓.๒๐	๐.๐๔	๔.๗๕	๐.๐๕	๐.๔๘	๒
๑๔	ความก้าวหน้า	๓.๒๕	๐.๐๙	๔.๗๖	๐.๐๖	๐.๔๗	๓
สรุป		๓.๓๕	๐.๖๖	๔.๗๓	๐.๐๒		

จากตารางที่ ๑ แสดงผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ในภาพรวม ๑๔ ด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ๓.๓๕ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ๔.๗๓ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (PNI = ๐.๕๘) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ (PNI = ๐.๔๘) และด้านความก้าวหน้า (PNI = ๐.๔๗) ตามลำดับ

๒. ผลการสรุปความคิดเห็นจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยมีแนวทางที่หลากหลายและสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แนวทางที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การดูแลเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และการบริหารจัดการองค์กรให้มีความโปร่งใสและเป็นระบบ

แนวทางที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การให้การยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และการส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ก็เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นกัน

### บทสรุป และอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผู้วิจัยสรุปผลของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

๑. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ครูเป็นผู้ตอบ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ๕ อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๒. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้ การยอมรับ และยกย่อง ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร และการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ในวิชาชีพ

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยและแนวทางที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. อภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะวรรณ แซ่ตัน และคณะ<sup>๑๒</sup> ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ ครูต้องการได้รับความไว้วางใจและมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

<sup>๑๒</sup> ปิยะวรรณ แซ่ตัน, จิราพร เกศพิชญวัฒนา, และอภิรดี โสภณพนิช, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี”, วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, (๒๕๖๐): ๑๒๙-๑๓๐.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร<sup>๑๓</sup> และปฐมวงศ์ สีหาเสนา<sup>๑๔</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายและมีอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า ครูต้องการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ,<sup>๑๕</sup> รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์,<sup>๑๖</sup> และรีฟอรรถ ยะโกะ<sup>๑๗</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสถานภาพทางอาชีพ ครูต้องการรู้สึก “มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรี” ในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล<sup>๑๘</sup> ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการได้รับการเคารพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐติกร สังข์ธูป<sup>๑๙</sup> และอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์<sup>๒๐</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๒. อภิปรายผลการศึกษานโยบายการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การยอมรับ และยกย่อง การที่โรงเรียนมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส การยกย่องเชิดชูเกียรติครู การประชาสัมพันธ์ผลงาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชม เป็นการตอบสนองความต้องการของครู

<sup>๑๓</sup> อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๘๓-๘๔.

<sup>๑๔</sup> ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒๗-๑๒๘.

<sup>๑๕</sup> เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๗๑.

<sup>๑๖</sup> รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๖๒), หน้า ๘.

<sup>๑๗</sup> รีฟอรรถ ยะโกะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๔), หน้า ๒๒.

<sup>๑๘</sup> ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของครู”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑.

<sup>๑๙</sup> ณัฐติกร สังข์ธูป, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๐), หน้า ๖๗-๖๘.

<sup>๒๐</sup> อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๙-๒๒.

ในการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกพงษ์ วงศ์สุริยวรรณ<sup>๒๑</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์กร ความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในอาชีพ การที่โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดี การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง และการวางแผนพัฒนาอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ<sup>๒๒</sup> และ นินทร์ลดา ปานเย็น<sup>๒๓</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญ ของโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การลดภาระงาน การใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ช่วย “ลด” ความ “ไม่พึงพอใจ” ของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาลีสา ดุลชาติ,<sup>๒๔</sup> เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ,<sup>๒๕</sup> และ พระชรอย ยากองโค<sup>๒๖</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร การเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และ การจัดให้มีช่องทางการแสดง ความคิดเห็น ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐติกร สังข์ชูป<sup>๒๗</sup> และ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์<sup>๒๘</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่ดี การพัฒนา ตนเอง และ การเรียนรู้ในวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนา นวัตกรรม เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ

<sup>๒๑</sup> เอกพงษ์ วงศ์สุริยวรรณ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๐.

<sup>๒๒</sup> เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๓๔-๓๕.

<sup>๒๓</sup> นินทร์ลดา ปานเย็น, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๗๗.

<sup>๒๔</sup> มาลีสา ดุลชาติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๑.

<sup>๒๕</sup> เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๘๑-๘๔.

<sup>๒๖</sup> พระชรอย ยากองโค, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๖๑), หน้า ๙๙-๑๐๐.

<sup>๒๗</sup> ญัฐติกร สังข์ชูป, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๐), หน้า ๖๗-๖๙.

<sup>๒๘</sup> อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ๒๕๕๘), หน้า ๑๙-๒๒.

แนวคิดของ พนมมกร มีราคา<sup>๒๙</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เจ๊ะฮาลีเม๊ะ สาและ<sup>๓๐</sup> และ สมนึก มีแก้ว<sup>๓๑</sup> ที่กล่าวถึงความสำคัญของการ มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้

## องค์ความรู้งานวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้สำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้าง แรงจูงใจครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ ว่า แรงจูงใจครูโดยรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูมีความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะให้ดีขึ้น โดยมี ๕ ด้านหลักที่ต้องเร่งดำเนินการคือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สถานภาพทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งตอกย้ำว่าทั้งปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามแนวคิดของ Herzberg ล้วนสำคัญไม่ แพ้กัน นอกจากนี้ งานวิจัยยังเสนอแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ๕ ด้าน ได้แก่ การยอมรับและยกย่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในวิชาชีพ องค์ความรู้นี้จึงเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและ หน่วยงานต้นสังกัดสามารถออกแบบนโยบายและกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่าง ตรงจุด เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจครูและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความ เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครูและสร้างความมั่นคง ในอาชีพ

<sup>๒๙</sup> พนมมกร มีราคา, “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ ที่ ๒๑”, *คุณกัญนิพนธ์ปริญาคุณกัญนิพนธ์*, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๙), หน้า ๓-๙.

<sup>๓๐</sup> เจ๊ะฮาลีเม๊ะ สาและ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๗.

<sup>๓๑</sup> \* สมนึก มีแก้ว, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒), หน้า ๔.

๑.๒ ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในสายงาน

๑.๓ ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและส่งเสริมความร่วมมือ

๑.๔ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

## ๒. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มครูในพื้นที่อื่น หรือกลุ่มครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากขึ้น

๒.๒ ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอย่างรอบด้าน

๒.๓ ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐.

เจ๊ะฮาลีเม๊ะ สาและ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐.

ณัฐติกร สังข์รูป. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๐.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความถี่ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพของครู”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.

- นวพร ชลารักษ์. “บทบาทของครูกับการจัดการเรียนการสอน”. **วารสารศึกษาศาสตร์**. มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘): ๑-๑๐.
- นรินทร์ดาว ปานเย็น. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. **พื้นฐานการวิจัยการศึกษา**. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์, ๒๕๖๑.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๖.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗.
- ปิยะวรรณ แซ่ตัน, จิราพร เกศพิชญวัฒนา, และอภิรดี โสภณพนิช. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี”. **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร**. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๐): ๑-๑๔.
- พนมนคร มีราคา. “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ ๒๑”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๙.
- พระชรอ ยากองโค. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๖๑.
- มาลีสา ดุลชาติ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐.
- รีฟอรรถ ยะโกะ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๔.
- รุ่งทิwa วิบูลย์พันธ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๖๒.
- วรรณ อาวรรณ. “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗.
- สมนึก มีแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒.

สายสุนีย์ ตรีเหลา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ๒๕๖๑.

สุวิมล ว่องวานิช. **การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: ๒๕๕๐.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๘.

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙.

Aimable, A., & Cyprien, C. “The impact of continuous professional development on teachers’ self-efficacy and student achievement”. **Journal of Educational Research**. Vol.115 No.1 (2022): 1-10.

Herzberg, F. **The motivation to work**. US: John Wiley & Sons, 1959.

Joan Nike Ada, & Peter Isaac Msughter. “The influence of training and development on teacher effectiveness in secondary schools”. **Journal of Educational Administration**. Vol.57No.1 (2019):1-10.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. “Determining Sample Size for Research Activities”. **Educational and Psychological Measurement**. Vol.30 No.3 (1970): 607-610.