

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร
อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก
Work Motivation of Teachers and Personnel of Maejaroa School
Cluster, Mae Ramat District, Tak Province

กมลชนก กาวี¹ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา² ขจรอรรถพล พงศ์วิริทธิ์ธร³ บุศรา เชื้อดี⁴
วีรพงษ์ สุทาวัน⁵ ปทุมรัตน์ สีธูป⁶

Kamonchanok Kavee, Malai Wongruethaiwattana, Kajornatthapol Pongwiritthon,
Busara Chuadee, Veerapong Suthawan, Patumrat Seetup

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรและศึกษาสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดโควตาและการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากข้อมูลในการให้ข้อมูลมีความสำคัญและสนใจในการให้ข้อมูลของงานวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X}= 4.84$, S.D. = 0.52) ความตั้งใจทางสังคม ($\bar{X}=4.79$,S.D.= 0.50) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.57) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.72) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.83) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของ

Received: 2020-12-18 Revised: 2021-01-04 Accepted: 2021-01-04

¹ โรงเรียนบ้านสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 Maejarao School under the Office of Tak Primary Educational Service Area 2. e-mail: tok2029@gmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

³ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

⁴ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

⁵ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

⁶ โรงเรียนบ้านโป่งแก้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 1 Ban Pong Keng School Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1

ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.69) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ($\bar{X}$ =4.30, S.D.= 0.75) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{X}$ =4.29, S.D.= 0.74) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะรา อำเภอมะระมาต จังหวัดตาก ข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to study the level of work motivation of teachers and personnel and to study the personal status of the respondents affecting the work motivation of teachers and personnel of Maejarao school cluster, Mae Ramat District, Tak Province. The population and sample were teachers and personnel of Maejarao school group by using non-probability sampling method as well as randomly selecting the sample using quota sampling method. Because of the importance of the information, then the respondents are voluntary in providing the research information. The research results showed that the level of the work motivation of teachers and personnel of Maejarao school cluster, Mae Ramat District, Tak Province in overall was at a high level ($\bar{X}$ =4.52, S.D.= 0.67). When considering each aspect, it was found out that all aspects results high levels of quality of working life in descending average as follows: live together conditions ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.52), social attractiveness ($\bar{X}$ =4.79,S.D.= 0.50), ideal benefaction ($\bar{X}$ =4.69, S.D.= 0.57), the opportunity for the feeling of enlarged participation in the course of events ($\bar{X}$ =4.55, S.D.= 0.72), incentive of personal opportunities ($\bar{X}$ =4.40, S.D.= 0.83), adaptation of working conditions to habitual methods and attitudes ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.69), incentive of physical condition ($\bar{X}$ =4.30, S.D.= 0.75), and material inducements ($\bar{X}$ =4.29, S.D.= 0.74), respectively. The results of the hypothesis testing showed that the work motivation of the teachers and personnel of Maejarao school cluster, Mae Ramat District, Tak Province based on the information of the respondents that classified by gender, age, marital status, education level, position, and work experience reflected no difference in work motivation with the statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Motivation; Work performance; Government Teacher

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิดทักษะทั้งทางด้านการใช้ชีวิตและด้านอาชีพ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้น ตามเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา มีครูและบุคลากร ทั้งลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราวเป็นผู้ได้บังคับบัญชา การที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดี การที่ครูและบุคลากรในองค์กรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดันให้งานสำเร็จ แรงจูงใจจึงถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงาน เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางมีความสอดคล้องกับแผนงานในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจนี้ ไม่ได้ขึ้นกับพฤติกรรมส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์กร ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูและบุคลากร เพื่อให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เพราะองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตาม ก็ยังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่

เช่นเดียวกันที่จำเป็นต้องมีการส่งเสริมที่จะทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดันให้งานสำเร็จ(Ratthanon, et al., 2020) ภายใต้อำนาจของประการหนึ่งของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน (Kajornattthapol et al., 2020) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ในการสร้างแรงจูงใจครูและบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องค้นหาวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทแต่ละท้องถิ่นที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนแม่จะรา โรงเรียนบ้านสามหมื่น อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 2 มีทั้งหมด 3 สาขา แต่ละสาขาอยู่บนพื้นที่สูง มีภูเขาล้อมรอบเป็นภูเขาสูง มีความเสี่ยงในเรื่องโรคภัยไข้เจ็บและอันตรายต่าง ๆ และฤดูฝนรถไม่สามารถขึ้นได้ ต้องเดินด้วยเท้า ระบบการสื่อสารทั้งวิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ โทรศัพท์มีเป็นบางเวลาที่สามารถใช้ได้ รวมทั้งพื้นที่ไม่มีระบบไฟฟ้าใช้ ต้องใช้แผงโซลาร์เซลล์ในการรับพลังงานจากแสงอาทิตย์แต่มีปริมาณไฟฟ้าต้องขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ ทำให้การประสานงานจากหน่วยงานภายนอกล่าช้า ความแตกต่างทางด้านภาษา ทำให้มีปัญหาในการจัดการศึกษาและครูและบุคลากรยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ทำให้ไม่มีเวลาให้ครูจัดทำการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน ปัญหาอีกประการหนึ่งคือครูที่มาประจำการในพื้นที่มักจะเป็นครูบรรจุใหม่จึงยังขาดประสบการณ์ในด้านการทำงาน และครูส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่น มีการขอย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและมีห้องเรียนสาขาหลายแห่งทำให้ขาดแคลนบุคลากรเพราะต้องจัดสรรไปช่วยห้องเรียนสาขา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2563) ปัญหาที่กล่าวมานี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดความใส่ใจความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นเหตุให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนาแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับครูและบุคลากรเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาซึ่งความร่วมมือไปสู่ความสำเร็จ

บริบทความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะรา อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ให้ตอบรับกับนโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการและการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับปรุงและพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมี ประสิทธิภาพ โดยไม่คิดจะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอมะเขมมาต จังหวัดตาก
2. เพื่อทราบถึงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอมะเขมมาต จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ นักวิชาการที่ให้ความหมายของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสอดคล้อง และเหมือนกันซึ่งได้ประมวลความรู้จากผู้วิจัยได้วิจัยโดยมุ่งกำหนดขอบเขตของการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยใช้แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) โดยมี ขอบเขตเนื้อหา 8 ด้าน ดังนี้ 1) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคลและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน 3) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 4) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 5) สภาพการ อยู่ร่วมกัน 6) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 7) ความดึงดูดใจทางสังคม 8) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการ ทำงานอย่างกว้างขวาง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอมะเขมมาต จังหวัดตาก เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยประชากรและกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอมะเขมมาต จังหวัดตาก ทั้งหมด 179 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2563) โดยมี วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างมุ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร อำเภอมะเขมมาต จังหวัดตาก ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบผสม โดยการกำหนดโควตา (Quota) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล มีความสำคัญและสมัครใจในการให้ข้อมูลของงานวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรว แบบสอบถามแบบมาตราส่วนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 6 ระดับ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 6 จนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 และแปลความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนั้นค่าเฉลี่ย 5.20 – 6.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จนถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.83 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.955 ถือว่ายอมรับได้สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1.) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 93.33 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.00 มีอายุมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 53.33 การศึกษาตั้งแต่

ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 60.00 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างมากกว่า 1-10 ปี ร้อยละ 80.00

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่มาด จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X}= 4.84$, S.D. = 0.52) ความตั้งใจทางสังคม ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.50) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.57) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.72) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.83) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.69) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.75) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่มาด จังหวัดตาก โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ	4.30	0.75	ค่อนข้างมาก
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน	4.33	0.69	ค่อนข้างมาก
3. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	4.29	0.74	ค่อนข้างมาก
4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล	4.40	0.83	มาก
5. สภาพการอยู่ร่วมกัน	4.84	0.52	มาก
6. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ	4.69	0.57	มาก
7. ความตั้งใจทางสังคม	4.79	0.50	มาก
8. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง	4.55	0.72	มาก
โดยภาพรวมเฉลี่ย	4.52	0.67	มาก

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่มาด จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสมมีบรรยากาศ ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ สิ่งจูงใจที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความสุข มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและความร่วมมือ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.67, 4.53, 4.47) ตามลำดับ

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปรับปรุงการกระบวนการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน หน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตาม ความสามารถของบุคคล หน่วยงานของท่านปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับ ความสามารถและทัศนคติของแต่ละบุคคล ($\bar{X}$ = 4.47, 4.40, 4.33) ตามลำดับ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานของท่าน รายได้จากเงินเดือนของท่านทำให้ท่านทุ่มเทในการทำงานให้หน่วยงาน ท่านได้รับสวัสดิการเบี้ยเลี้ยง โบนัสหรือสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรืออื่น ๆ อย่างเท่าเทียม ($\bar{X}$ = 4.47, 4.40, 4.20) ตามลำดับ

4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ท่านสามารถนำวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล โอกาสและตำแหน่งสำคัญที่ท่านได้รับทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.80, 4.80, 4.40) ตามลำดับ

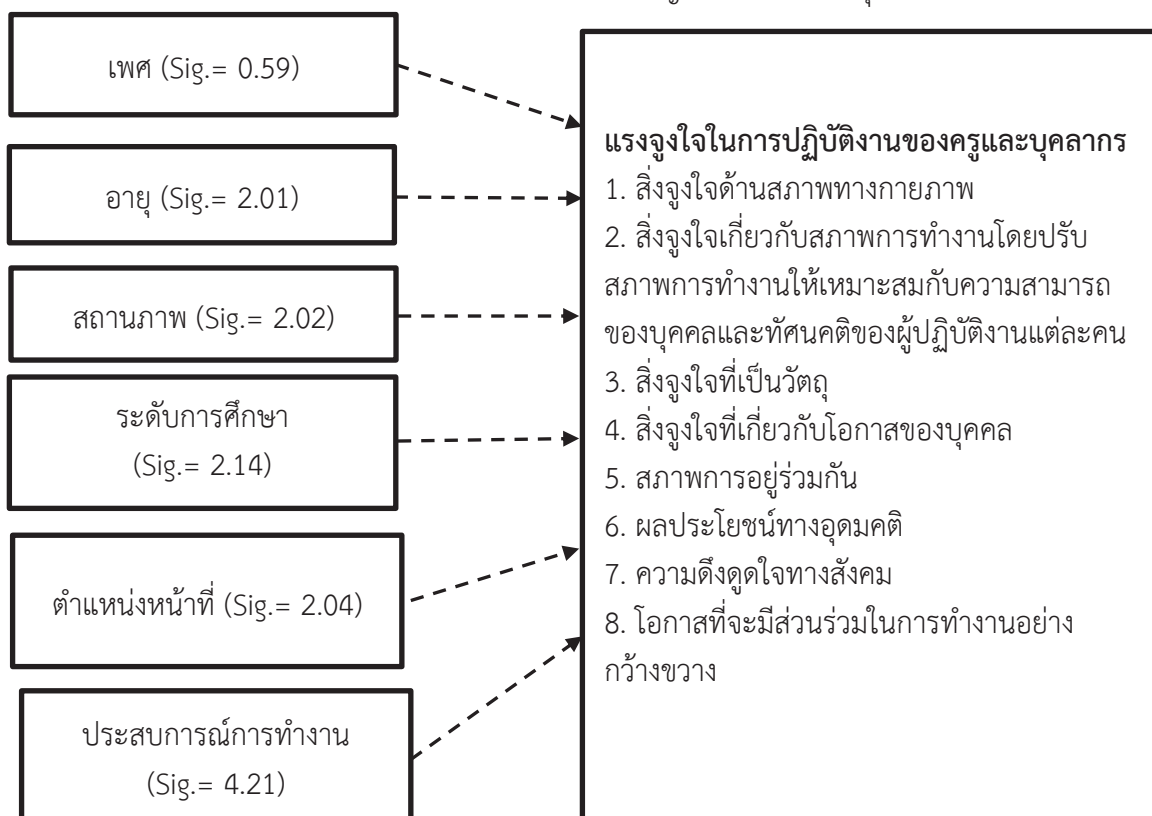
5. สภาพการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความพึงพอใจสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรักและสามัคคี ($\bar{X}$ = 5.13, 5.00, 4.93) ตามลำดับ

6. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความพอใจที่มีโอกาสทำงานช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีโอกาสได้แสดงความสามารถ และพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ท่านแสดงความสามารถให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.93, 4.80, 4.73) ตามลำดับ

7. ความตั้งใจทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปฏิบัติงานร่วมมือกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการทำงานของแต่ละคนและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 5.07, 5.00, 5.00) ตามลำดับและ

8. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมปฏิบัติงานและ รับผิดชอบงานทุกประเภทที่จัดขึ้น การได้รับแรงจูงใจทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.67, 4.67, 4.53) ตามลำดับ

การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเร้าอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.)

หมายถึง —————> มีความแตกต่างกัน, -----> หมายถึง ไม่แตกต่างกัน

ภาพที่ 1 การสรุปผลสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่ จังหวัดตากมีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่ จังหวัดตาก โดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพการอยู่ร่วมกัน ความดึงดูดใจทางสังคม ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{X}$ = 4.87, 4.79, 4.69) ตามลำดับ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี ลุนไยภา (2560) แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ 1.) ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 110 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.50 และ 1-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 20.0 ตามลำดับ 2.) ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความดึงดูดใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกันด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลด้าน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา Josef Papilaya (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ผลตอบแทนความโปร่งใสและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเวสเทิร์นกับประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่าเงินเดือนไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู แต่ผ่านความโปร่งใส (23%) และแรงจูงใจ (15%) ในขณะเดียวกันความโปร่งใสมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง (35%) และไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจ (23%) ผลการศึกษายังพบว่า แรงจูงใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู (47%) ดังนั้นผลกระทบโดยรวมของค่าตอบแทนความโปร่งใสและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคือ 49%, 58% และ 47% ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา อำเภอมะเข่ จังหวัดตาก ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกวลี ลุนไยภา (2559) แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขต

ทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Mohamad Syarif Sumantri (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่จะบรรลุและความสามารถทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสามารถทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.979 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถทางวิชาชีพของครู (พิจารณาร่วมกัน) และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.982 และมีส่วนร่วม 96.4%

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะรา อำเภอมะเขาะ จังหวัดตาก ควรมุ่งเน้น สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ ในเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน เนื่องจากสื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี การสอนที่มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนนอกจากจะทำให้นักเรียนเห็นความเป็นรูปธรรมของสิ่งที่ครูสอน โดยเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจของนักเรียนให้เด่นชัดและง่ายขึ้นแล้ว การสอนที่มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนยังช่วยเพิ่มบรรยากาศของการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยควรศึกษาในประเด็นเพิ่มเติมดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนานานการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอมะเขาะ จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในด้านเชิงลึกอันทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากขึ้น ในการสร้างแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกวลี ลุนไชยภา. (2560). “แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2563). **กลุ่มโรงเรียนแม่จะเรออำเภอมะรมาต จังหวัดตาก**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.banthungsc.ac.th/2019/>. [16 ธันวาคม 2563]
- Barnard, Chester I. (1972). **The Functions of the Executives**. Boston: Harvard University Press.
- Josef Papilaya, (2019). Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia. **International Journal of Instruction**. 12(3), 439-458.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607-610.
- Mohamad Syarif Sumantri. (2017). Relationship between Motivation to Achieve and Professional Competence in the Performance of Elementary School Teachers. **International Education Studies**. 10(7), 118-125.
- Ratthanon Pongwiritthon, Busara Chuadee, Malai Wongruethaiwattana, Benyapa Kantawongwan, Kanyakan Syers. (2020). Organizing Student – Centered Learning Activity in the Basic Educational Institutions Under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. **Journal of Legal Entity Management and Local Innovation**. 6(5), 231-244.
- Kajornatthapol Pongwiritthon, Salinee Chaiwattanaporn, Sikarnmanee Syers, Pakphum Pakvipas, Sutheemon Chongesiroj. (2020). Development Guidelines of Transformational Leadership of the School Administrator of Schools in Special Economic Zone: Chiang Rai. **Journal of Legal Entity Management and Local Innovation**. 6(6), 1-15.