

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
TEACHER'S WORK MOTIVATION IN ELEMENTARE SCHOOL IN LOPBURI
PROVINCE

นันธิตา แสนคาร , ภัทรฤทัย ลุนสรัง
วิทยาลัยนครราชสีมา

Nanthita Saenkhan ,Patruethai Lunsomrong
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 650401320116@nmc.ac.th, phdpkw@gmail.com

(Received : 11 March 2024 ; Edit : 26 March 2024; accepted : : 27 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .70 ขึ้นไป สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were to 1) study teachers' motivation for their work. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2) To compare teachers' work motivation. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level. Work experience and size of educational institution The sample groups used in the research were school administrators and teachers. in basic educational institutions Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, there were 291 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly stratified according to proportion. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.60 or higher and a reliability value of the entire questionnaire of .70 or higher. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, average. standard deviation Testing t-values (t-test) and F-values (F-test).

The research results found that

1. Teachers' work motivation Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level.

2. Comparison results of teachers' work motivation Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to educational level, overall, overall there is no difference. Except for job security and supervisors' methods of governance. They are significantly different at the .05 level.

3. Results of comparing teachers' work motivation. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by work experience Overall, they are no different, except in terms of job security and supervisors' methods of governance. They are significantly different at the .05 level.

4. Results of comparing teachers' motivation in their work. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to the size of the educational institution. Overall, there is no difference.

Keywords: Motivation, Motivation for work, Teachers' work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือ ทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ฉะนั้น ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management: SBM) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังเช่นการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดี มีความสามารถ และ มีความสุข” ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเน้นคุณภาพของการศึกษา การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดยสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุด คือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของพื้นที่บริการ 7 อำเภอ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 1,197 คน จากการที่ผู้วิจัยได้สำรวจทัศนคติในการทำงาน ร่วมกับครูผู้สอนทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนที่ยังต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก 1. ปัญหาการผลิตครูที่สำคัญได้แก่หลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือมีมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูกลับไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นั่นคือยังไม่สามารถผลิตให้ได้ในปริมาณที่เหมาะสมหรือเพียงพอในทุกระดับชั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น. 17 -18) 2. ปัญหาการขาดแคลนครูเป็นปัญหาสืบเนื่องจากปัญหาการผลิตครูทำให้ขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในสาขาวิชาเฉพาะหรือสาขาวิชาขาดแคลน ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพเฉพาะ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น.19) นอกจากนี้ ปัญหาการขาดแคลนครูยังเกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนผู้เรียนรวมทุกระดับชั้นตั้งแต่ 1- 20 คน ซึ่งพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีสัดส่วนค่อนข้างสูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากโรงเรียนใดมีนักเรียนจำนวนน้อยก็จะได้รับจัดสรรครูน้อยไปด้วย ตามนโยบายการจัดสรรครูให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กในอัตราครูหนึ่งคนต่อนักเรียน 20 คน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนแห่งหนึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่หก รวม 8 ชั้นเรียนแต่มีจำนวนนักเรียนรวมกันทุกระดับชั้น 100 คน ซึ่งจะได้รับการจัดสรรครูสอน 5

คนจะทำให้ขาดครูไป 3 ชั้นเกิดปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น ครูคนหนึ่งต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและจึงเป็นอีกกรณีหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในปัจจุบัน 3.ปัญหาการใช้ครู ในแต่ละปีจะพบว่าครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก โดยมีหน้าที่หลัก คือ การสอนทำแผน การสอน การสอบ นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการสอน ตัวอย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียน และโครงการต่างๆที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม เช่นโครงการกิจกรรมประกวดแข่งขันต่างๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านี้ ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักถูกลดความสำคัญลงไป ครูต้องทิ้งห้องเรียนและเวลาที่ให้กับการสอนในปีหนึ่งๆเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครูที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ผลการศึกษาวิจัยขององค์กรเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาพบว่าครูสูญเสียเวลาของครูจากห้องเรียนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยศึกษาเวลาของครูที่ใช้ในห้องเรียนของ 5 ประเทศ ได้แก่ เอธิโอเปีย สาธารณรัฐกัวเตมาลา ฮอนดูรัส โมซัมบิก และเนปาล พบว่าเมื่อครูถูกดึงออกนอกห้องเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนมากกว่าร้อยละ 20-30 ของเวลาจัดการเรียนการสอนทั้งหมดจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก (ไกรยศ ภัทราวาท, 2558) นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนได้ทำการสำรวจตารางชีวิตครูไทยในหนึ่งปีพบว่า ครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนจนส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียนโดยได้ทำการสำรวจครูผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจำนวน 427 ตัวอย่างพบว่า หนึ่งปีซึ่งมีจำนวนวันเปิดภาคเรียนทั้งหมด 200 วันครูต้องใช้เวลากับกิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนเฉพาะวันธรรมดาถึง 84 วันคิดเป็นร้อยละ 12 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งถือเป็นตัวเลขที่สูงมากโดยกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่ การสอนที่ครูต้องใช้เวลามากที่สุดสามอันดับแรกโดยเฉลี่ย ได้แก่ อันดับหนึ่งการประเมินของหน่วยงานภายนอก 43 วันอันดับสองการแข่งขันทางวิชาการ 29 วัน อันดับสามการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 10 วัน (สรวงมณต์ สิทธิสมาน, 2557) 4. ปัญหาหนี้สินครู เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญและเกิดขึ้นมานานแล้วแม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคนแต่เป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำหรือลุ่มหลงจนถึงทุกวันนี้ เนื่องจากหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตลดลงจนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิมทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษานอกจากนี้อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องตามมาก็คือ หากเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่เพียงพอสำหรับนำไปใช้หนี้เก่าที่มีอยู่แล้วครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่างๆเพิ่มขึ้น ทำให้เป็นหนี้สินต่อเนื่องเช่นนี้ต่อไป การสำรวจข้อมูลพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนี้ประมาณ 1.4 ล้านคนเฉลี่ยรายละ 1.5-2 ล้านบาท (สกสค.ตั้งกองทุนแก้หนี้ครู 2 หมื่นล้าน , 2559) ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนารักษ์ นักวิชาการยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนกล่าวว่าเนื่องในวันครูแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนได้สำรวจความเห็นของครูสอนดีจำนวน 210 คนโดยกลุ่มตัวอย่างกระจายใน 4 ภูมิภาคของประเทศเพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูและแนวทางส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นซึ่งพบ 6 ปัญหาสำคัญที่กลายเป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู ประกอบด้วย 1.ภาระนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2.จำนวนครูไม่เพียงพอสอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3.ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8% 4.ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณขณะที่ครูรุ่นเก่า ไม่ปรับตัว 16.49% 5.ครูสอนหนักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น 14.33% และ 6.ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88%

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย แรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

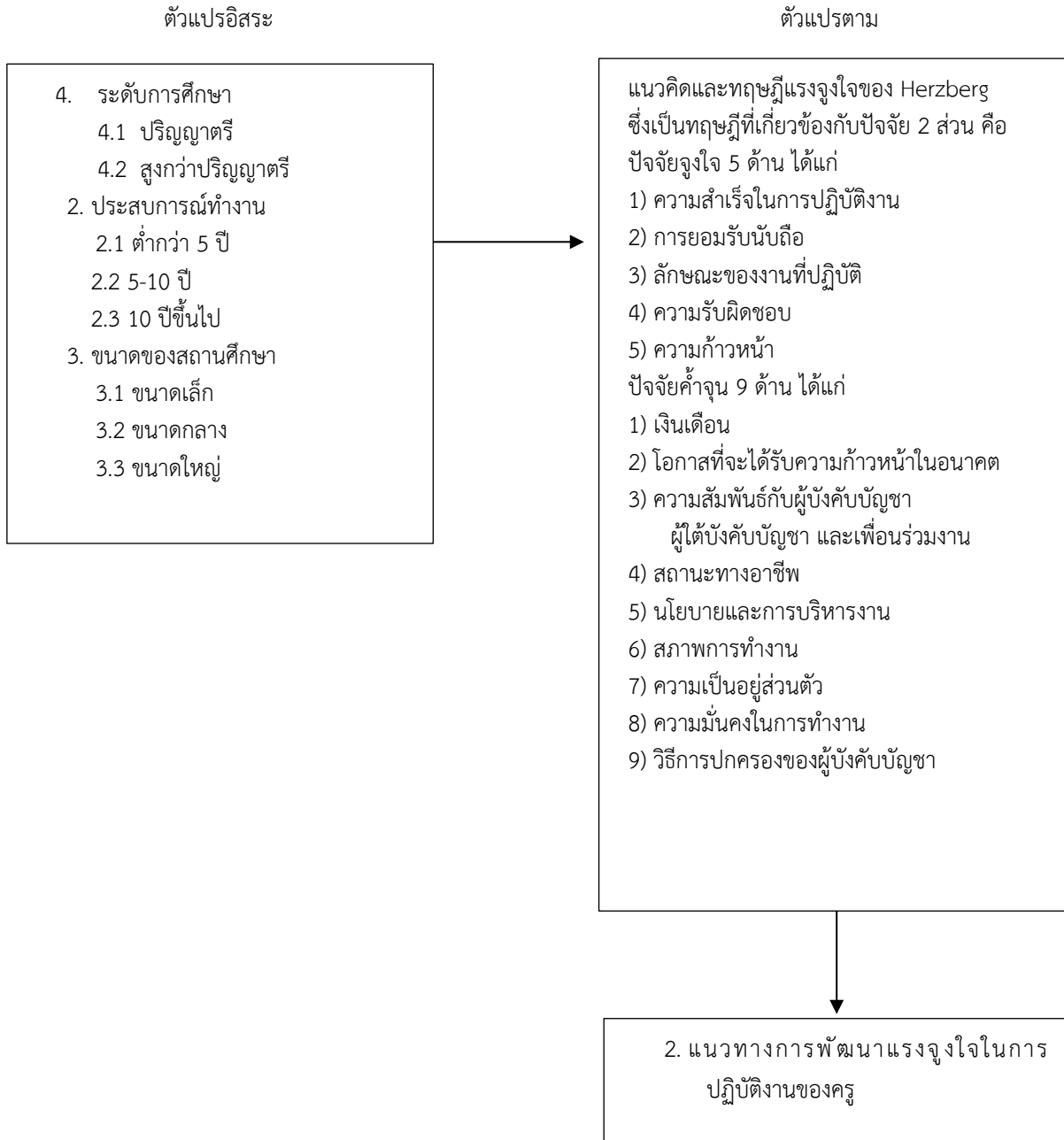
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีตารางอธิบายกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ด้าน



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

- 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ระดับปริญญาตรี
 - 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2) 5-10 ปี
 - 3) 11 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่
 - 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - 2) การยอมรับนับถือ
 - 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 4) ความรับผิดชอบ
 - 5) ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่
 - 1) เงินเดือน
 - 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
 - 4) สถานะทางอาชีพ
 - 5) นโยบายและการบริหารงาน
 - 6) สภาพการทำงาน
 - 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 8) ความมั่นคงในการทำงาน
 - 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง

ฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษา

ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้
 - 4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
 - 4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
 - 4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
 - 4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ)
 - 4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
 - 4.6 ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	150	51.55
ขนาดกลาง	120	41.24
ขนาดใหญ่	21	7.22
รวม	291	100.00
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	242	83.16
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	49	16.84
รวม	291	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	121	41.58
5-10 ปี	150	51.55
11 ปีขึ้นไป	20	6.87
รวม	291	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 ขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.58 ประสบการณ์ทำงาน 5-11 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 และประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	4.05	.55	มาก	
1 ความสำเร็จในกาปฏิบัติงาน	3.93	.63	มาก	5
2 การยอมรับนับถือ	3.99	.63	มาก	4
3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.16	.61	มาก	1
4 ความรับผิดชอบ	4.13	.64	มาก	2
5 ความก้าวหน้า	4.05	.62	มาก	3
ปัจจัยค้ำจุน	3.85	.53	มาก	
1 เงินเดือน	4.00	.62	มาก	3

2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.09	.63	มาก	1
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.93	.68	มาก	4
4	สถานะทางอาชีพ	3.88	.73	มาก	5
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.79	.77	มาก	6
6	สภาพการทำงาน	4.00	.64	มาก	2
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	.64	มาก	7
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.51	1.02	มาก	9
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.56	.85	มาก	8
ภาพรวม		3.95	.54	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= .54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= .61) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= .64) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= .62) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= .63) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= .63) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= .62) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .64) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .62) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= .68) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= .73) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= .77) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= .64) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= .85) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 1.02)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	.62	3.86	.62	3.622	.752
2	การยอมรับนับถือ	4.17	.63	3.92	.62	3.643	.921
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	.65	4.14	.60	.916	.840
4	ความรับผิดชอบ	4.22	.66	4.10	.63	1.739	.478
5	ความก้าวหน้า	4.18	.56	4.00	.64	2.654	.256
ปัจจัยค้ำจุน							

1	เงินเดือน	4.05	.59	3.97	.63	1.048	.722
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.16	.64	4.06	.62	1.451	.332
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.13	.63	3.85	.68	3.861	.345
4	สถานะทางอาชีพ	4.11	.64	3.79	.74	4.057	.045
5	นโยบายและการบริหารงาน	4.06	.71	3.68	.77	4.517	.050
6	สภาพการทำงาน	4.11	.60	3.95	.66	2.296	.424
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.79	.61	3.84	.65	-.814	.197
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.05	1.17	3.69	.89	-5.938*	.000
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.23	.97	3.70	.76	-5.077*	.000
ภาพรวม		3.96	.69	3.89	.67		

*p < .05

จากตาราง 4.17 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ประสบการณ์ทำงาน						
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.95	.62	3.86	.65	4.08	.45
2	การยอมรับนับถือ	3.99	.63	3.98	.65	3.97	.52
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	.63	4.11	.58	4.25	.43
4	ความรับผิดชอบ	4.15	.64	4.07	.65	4.25	.39
5	ความก้าวหน้า	4.07	.65	4.00	.57	4.02	.45
ปัจจัยค่าจูน							
1	เงินเดือน	4.05	.62	3.87	.60	4.02	.52
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.10	.64	4.08	.60	4.16	.57
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.97	.67	3.84	.69	3.94	.76
4	สถานะทางอาชีพ	3.89	.76	3.85	.65	3.97	.75
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.80	.78	3.76	.75	4.02	.68
6	สภาพการทำงาน	4.00	.66	3.99	.62	3.94	.54
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.87	.66	3.75	.56	3.50	.64
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.65	.96	3.21	1.06	2.83	1.36
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.68	.80	3.29	.88	3.19	1.15
ภาพรวม		3.95	.69	3.83	.67	3.86	.65

จากตาราง 4.18 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .69$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .63$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15, S.D. = .64$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.10, S.D. = .64$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .65$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .62$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .66$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .63$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97, S.D. = .67$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .62$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.89, S.D. = .76$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .66$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.80, S.D. = .78$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.68, S.D. = .80$) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65, S.D. = .96$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.83, S.D. = .67$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.11, S.D. = .58$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.08, S.D. = .60$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .65$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .57$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.98, S.D. = .65$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .60$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .65$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.85, S.D. = .65$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84, S.D. = .69$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = .75$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.75, S.D. = .56$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.29, S.D. = .88$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21, S.D. = 1.06$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .65$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = .43$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = .39$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.16, S.D. = .57$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08, S.D. = .45$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .68$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .52$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .45$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.97, S.D. = .75$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97, S.D. = .52$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94, S.D. = .76$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.94, S.D. = .54$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.50, S.D. = .64$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.19, S.D. = 1.15$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.83, S.D. = 1.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.838	2	.419	1.051	.351
	กลุ่ม	158.282	289	.399		
	รวม	159.119	291			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.009	2	.004	.011	.989
	กลุ่ม	160.851	289	.405		
	รวม	160.859	291			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.345	2	.173	.448	.639
	กลุ่ม	152.948	289	.385		
	รวม	153.294	291			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.683	2	.341	.823	.440
	กลุ่ม	164.755	289	.415		
	รวม	165.438	291			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่มภายใน	.355	2	.177	.447	.640
	กลุ่ม	157.310	289	.396		
	รวม	157.665	291			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.446	2	1.223	3.200	.042
	กลุ่ม	151.741	289	.382		
	รวม	154.187	291			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่มภายใน	.075	2	.038	.094	.911
	กลุ่ม	159.747	289	.402		
	รวม	159.823	291			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.296	2	.648	1.399	.248
	กลุ่ม	183.983	289	.463		
	รวม	185.280	291			
สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.191	2	.096	.177	.838
	กลุ่ม	214.893	289	.541		
	รวม	215.084	291			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.611	2	.305	.503	.605
	กลุ่ม	240.852	289	.607		
	รวม	241.462	291			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.030	2	.015	.036	.965
	กลุ่ม	168.345	289	.424		
	รวม	168.375	291			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.028	2	1.014	2.480	.085
	กลุ่ม	162.331	289	.409		
	รวม	164.359	291			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	19.651	2	9.825	9.831	.000
	กลุ่ม	396.787	289	.999		
	รวม	416.438	291			
วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายใน	13.981	2	6.991	9.898	.000
	กลุ่ม	280.388	289	.706		

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
	รวม	294.369	291			

*p < .05

จากตาราง 4.19 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ขนาดสถานศึกษา						
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.91	.71	3.93	.59	3.95	.64
2	การยอมรับนับถือ	3.95	.72	3.99	.60	4.03	.58
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.09	.74	4.18	.57	4.20	.55
4	ความรับผิดชอบ	4.05	.78	4.16	.59	4.15	.56
5	ความก้าวหน้า	4.02	.73	4.05	.57	4.09	.67
ปัจจัยค้ำจุน							
1	เงินเดือน	3.92	.74	4.02	.56	4.00	.62
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.00	.73	4.13	.60	4.11	.55
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.95	.71	3.92	.65	3.94	.72
4	สถานะทางอาชีพ	3.99	.71	3.84	.73	3.90	.76
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.91	.73	3.70	.79	3.99	.74
6	สภาพการทำงาน	3.91	.74	4.00	.62	4.09	.57
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.80	.74	3.83	.59	3.85	.66
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.53	1.06	3.52	.99	3.42	1.07
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.58	.97	3.57	.78	3.51	.96
	ภาพรวม	3.90	.77	3.91	.65	3.64	.68

จากตาราง 4.20 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{X}=3.90$, S.D.= .77) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.09$, S.D.= .74) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.05$, S.D.= .78) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.02$, S.D.= .73) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=4.00$, S.D.= .73) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X}=3.99$, S.D.= .71) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$, S.D.= .72) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.95$, S.D.= .71) ด้านเงินเดือน ($\bar{X}=3.92$, S.D.= .74) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.= .71) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.= .74) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.= .73) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.80$, S.D.= .74) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 1.06) และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.58$, S.D.= .97)

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.58, S.D. = .97$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 1.06$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .65$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.18, S.D. = .57$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.16, S.D. = .59$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.13, S.D. = .60$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .57$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .56$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .60$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93, S.D. = .59$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .65$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.84, S.D. = .73$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.83, S.D. = .59$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.70, S.D. = .79$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .78$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52, S.D. = .99$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.64, S.D. = .68$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.20, S.D. = .55$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15, S.D. = .56$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.11, S.D. = .55$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .67$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .57$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.03, S.D. = .58$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .62$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .74$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .64$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94, S.D. = .72$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.90, S.D. = .76$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.85, S.D. = .66$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .96$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.037	2	.019	.047	.954
	กลุ่ม	159.082	289	.401		
	รวม	159.119	291			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.206	2	.103	.255	.775
	กลุ่ม	160.653	289	.405		
	รวม	160.859	291			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.625	2	.313	.813	.444
	กลุ่ม	152.668	289	.385		
	รวม	153.294	291			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.763	2	.381	.920	.399
	กลุ่ม	164.675	289	.415		
	รวม	165.438	291			

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่มภายใน	.166	2	.083	.209	.811
	กลุ่ม	157.499	289	.397		
	รวม	157.665	291			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.802	2	.401	1.038	.355
	กลุ่ม	153.385	289	.386		
	รวม	154.187	291			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.211	2	.606	1.516	.221
	กลุ่ม	158.611	289	.400		
	รวม	159.823	291			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.057	2	.028	.061	.941
	กลุ่ม	185.223	289	.467		
	รวม	185.280	291			
สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.716	2	.858	1.596	.204
	กลุ่ม	213.369	289	.537		
	รวม	215.084	291			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.471	2	2.735	4.602	.011
	กลุ่ม	235.991	289	.594		
	รวม	241.462	291			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.186	2	.593	1.408	.246
	กลุ่ม	167.189	289	.421		
	รวม	168.375	291			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายใน	.127	2	.063	.153	.858
	กลุ่ม	164.233	289	.414		
	รวม	164.359	291			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.473	2	.236	.226	.798
	กลุ่ม	415.965	289	1.048		
	รวม	416.437	291			
วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.191	2	.096	.129	.879
	กลุ่ม	294.178	289	.741		
	รวม	294.369	291			

จากตาราง 4.21 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวม

ขนาดของ สถานศึกษา	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.90	3.91	3.64

เล็ก	3.90	-	.05588	.07515
กลาง	3.91	-	-	.01927
ใหญ่	3.64	-	-	-

จากตาราง 4.22 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.1 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจ

4.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.1.2 การยอมรับนับถือ

การให้ครูได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสำคัญ

4.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4.1.4 ความรับผิดชอบ

ควรให้ครูรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม

4.1.5 ความก้าวหน้า

ควรเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน

4.2 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 เงินเดือน

ควรเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม

4.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ควรสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.2.4 สถานะทางอาชีพ

ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในชุมชน

4.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่และปริมาณงานอย่างเหมาะสม

4.2.6 สภาพการทำงาน

มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ครูควรมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว

4.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม

4.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ครูมีความรับผิดชอบงานโครงการ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ระดับการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ข้อเสนอแนะสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ควรเลื่อนขั้นด้วยความเป็นธรรมและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับ การศึกษาต่างกันพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านความ รับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผลการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ที่มีภาระงาน สอนต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้ให้ โอกาสครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงาน ที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ครูและบุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร และจากเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิทธิ์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่าง มีประสิทธิภาพโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การยอมรับนับถือของ ครูผู้สอนไม่ว่าจะโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่คล้ายๆกัน ความรับผิดชอบในงานไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะ เป็นการรับผิดชอบโครงการต่างๆหรือกิจกรรมอื่นๆ อีกทั้งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีโอกาส ในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติธิดา อ่อนคล้าย (2555 : 67) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556 : 89) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 มีหลายแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ การให้ครูได้ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสำคัญ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควรให้ครูรับผิดชอบ งานในปริมาณที่เหมาะสม ควรเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน ควรเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ควร สนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม

การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในชุมชน ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่และปริมาณงานอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ครูควรมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการติดตามงานของครูอย่างสม่ำเสมอและแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่า การได้รับการชื่นชมยินดีในผลงานจากบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคคลในหน่วยงานครูให้การชื่นชม ยินดีกับครูผู้สอน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัยพบว่า การได้รับโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้โอกาสครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ออกแบบการทำงานด้วยตนเอง

4. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า การได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ แต่คอยรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านความก้าวหน้า จากการวิจัยพบว่า ครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยพยายามมอบหมายงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ และมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 2546** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546) : 6-7.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ : พรึกหวานกราฟิก, 2545), 2-3
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.** (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นจำกัด.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.** (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1.** (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)
- สุพรรณิกา รุจิณิษฐ์กุล และคณะ. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.** วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13(1), 30-37
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ, เอกสารประกอบการสอน.** มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ : เพลิน สตุดีโอจำกัด, 2551)
- อัญชลี สนพราย. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.** (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา)