ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

Motivation Factors Affecting the Job Performance of Public School Teachers in The Quality Improvement Network, Rasisalai District under Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

วิรัลพัชร สุตะพันธ์[1],เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2], ดารุณี คชพรหม[3]

Wiranpat Sutapan[1], Asst porf. Dr. Charoenwit Sompongtam[2], Daruni Kotchapan[3]

มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]

Ratchathani University, Thailand.[1-3]

Email: Pam.wiranpat@gmail.com

Received : January 28, 2025; **Revised :** December 6, 2025; **Accepted :** February 14, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การค่าความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สามารถพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมได้ร้อยละ 47 มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จ โดยได้สมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.15 + 0.28X5 + 0.13X2 + 0.24X9 - 0.15X10 + 0.10X3 - 0.14X1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_y = 0.35Z_{X5} + 0.17Z_{X2} + 0.34Z_{X9} - 0.26Z_{X10} + 0.15Z_{X3} - 0.12Z_{X1}$

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน, อำเภอราษีไศล

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the motivation of teachers in the Educational Quality Development Network Rasisalai District, under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 2, (2) to study the effective job performance of teachers, and (3) to investigate the motivational factors affecting effective job performance of teacher. The sample consisted of 189 teachers in the Educational Quality Development Network Rasisalai District, under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 2, The research tool was a 5 - a 5-rating scale questionnaire about the motivation of teacher and the effective job performance of teacher with reliability of 0.96 and 0.93 respectively. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, Enter multiple regression analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall motivation of teachers was at a high level. 2) The overall effective job performance of teacher was at a highest level. and 3) Motivational factors effecting the effective job performance could predict the effective job performance at 47%. The 6 key influencing factors were identified: Career advancement, Recognition, Relationships with supervisors, colleagues, and subordinates, Work environment and atmosphere, Job characteristics, and Achievement. The predictive equation in raw score prediction was

$$\hat{Y} = 1.15 + 0.28X5 + 0.13X2 + 0.24X9 - 0.15X10 + 0.10X3 - 0.14X1$$

and Equation in standardized score prediction was

$$\hat{Z}_y = 0.35Z_{X5} + 0.17Z_{X2} + 0.34Z_{X9} - 0.26Z_{X10} + 0.15Z_{X3} - 0.12Z_{X1}$$

Keywords: Motivation factors, Job performance Effectiveness, Teachers in Quality Improvement Network, Rasisalai District

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาด้านการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน และสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจนำไปสู่ปัญหาการขาดความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงหน้าที่ และความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาในโรงเรียน (สุพัตรา สุภาพ, 2541)

ในบริบทของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าปัญหาการขอย้ายของข้าราชการครูเป็นปัญหาสำคัญที่

ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลการสอบ RT (Reading Test) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการสอบ NT (National Test) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการสอบ O-NET (Ordinary National Educational Test) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา ปัญหานี้มีสาเหตุสำคัญมาจากข้าราชการครูขาดความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงการหลีกเลี่ยงการริเริ่มพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษา หาแนวทาง เทคนิคและวิธีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน (ผุสดี รุมาคม, 2551) ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูดังกล่าว และเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สิ่งสำคัญในมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคคลต้องสร้างแรงจูงใจและอาศัยการกระตุ้นจากภายใน รวมทั้งภายนอกจึงทำให้เขาแสดงออกตามพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ผู้บริหารในฐานะผู้ให้การตอบสนองจึงสมควรสร้างสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานตามความต้องการ จะทำให้ผู้ถูกจูงใจทำงานจนประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

Vroom (1970) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติ

คนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกได้นั้นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พิรุณ ป้องทัพไทย (2560) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นการที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการกระทำสิ่งนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นทัศนคติทางบวกที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน การยอมรับความสามารถของบุคคล รวมถึงค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

กาญจนา พรัดขำ (2565) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้า หรือปัจจัยเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอกทำให้บุคคลแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ เป็นแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้ที่จะทำการจูงใจต้องเข้าใจบุคคล หรือกลุ่มคนที่ต้องการจูงใจว่ามีความต้องการ หรือความคาดหวังอย่างไรและต้องศึกษาตัวบุคคลนั้นว่ามีความรู้ทัศนคติและประสบการณ์อย่างไร เพื่อค้นหาปัจจัยที่จะนำมาสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพนั้นให้อยู่กับองค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยเกิดจากความตั้งใจและเต็มใจจากภายในสู่ภายนอกที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขในการทำงานต่าง ๆ เพราะมีแรงผลักดันโดยหวังรางวัล หรือผลตอบแทนที่พอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงคุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

นันทนา เทพิน (2556) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่

บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2556) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

กาญจนา ภาวงศ์ (2557) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ และความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน

วิทยา สวนกุหลาบ (2558) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ชนมณี ศิลานุกิจ (2559) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดยพบว่าประสิทธิผลนั้นคือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คาดหวัง หรือวางไว้เรียกว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

Bennis (1971) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการวิวัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกนในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นครู

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วรัชยา ลาบบุญ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ดังต่อไปนี้

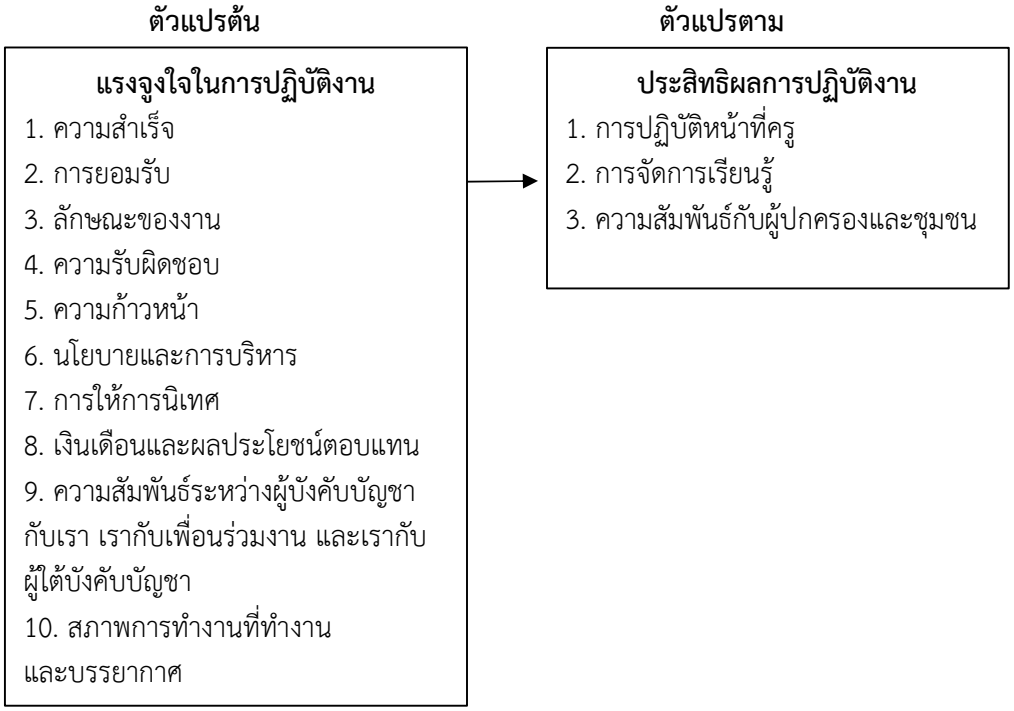
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดและแสดงถึงความสามารถทักษะในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้กระบวนการทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และ

ความรับผิดชอบตลอดจนการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามที่ข้อบังคับมาตรฐานคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นมาตรฐานที่ครบถ้วนครอบคลุมขอบเขตของการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการกำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยในกรอบการวิจัย ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จ 2) การยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการให้การนิเทศ 8) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 10) สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัยไว้ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 46 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 369 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 มีโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย จำนวน 46 โรงเรียน โดยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

2) เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จ 2) การยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการให้การนิเทศ 8) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 10) สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 28 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) และตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 17 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จะต้องได้ค่า IOC ของข้อคำถาม ในแบบสอบถามทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Crobatch’s Alpha Coefficient) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชธานี ขอความร่วมมือจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามและหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชธานี จัดส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอราษีไศล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามการวิจัย จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 189 ฉบับ เก็บกลับคืนมาได้ 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ดังนี้ 1. ค่าความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4. ค่าความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) 5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) 6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.73	.34	มากที่สุด
2. การยอมรับ	4.38	.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	4.35	.56	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.47	.50	มาก
5. ความก้าวหน้า	4.49	.48	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	4.40	.58	มาก
7. การให้การนิเทศ	4.50	.63	มาก
8. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.26	.70	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	.55	มากที่สุด
10. สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ	4.34	.63	มาก
รวม	**4.44**	**.54**	**มาก**

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน

และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การนิเทศ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การยอมรับ ลักษณะของงาน สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

2. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.76	.48	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้	4.71	.49	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.72	.48	มากที่สุด
รวม	**4.71**	**.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	b	SE_b	β	t	P
1. ความก้าวหน้า (X_5)	0.28	0.06	0.35	4.56**	0.00
2. การยอมรับ (X_2)	0.13	0.05	0.17	2.68**	0.01
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_9)	0.24	0.06	0.34	3.99**	0.00
4. สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ (X_{10})	-0.15	0.05	-0.26	3.24**	0.00
5. ลักษณะของงาน (X_3)	0.10	0.04	0.15	2.52**	0.01
6. ความสำเร็จ (X_1)	0.14	0.07	0.12	1.98*	0.05
$R = 0.69$ $R^2 = 0.47$ $SE_{est} = 0.28$ $a = 1.15$ Adjusted $R^2 = 0.45$ $F = 3.39$**					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า การยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ลักษณะของงาน และความสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณเท่ากับ 0.69 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้า การยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ลักษณะของงาน และความสำเร็จ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ร้อยละ 47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานตามลำดับ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.15 + 0.28X5 + 0.13X2 + 0.24X9 - 0.15X10 + 0.10X3 - 0.14X1$$

$$\hat{Z}_y = 0.35Z_{X5} + 0.17Z_{X2} + 0.34Z_{X9} - 0.26Z_{X10} + 0.15Z_{X3} - 0.12Z_{X1}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รวมทั้งหมด 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการให้การนิเทศ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ข้าราชการครูได้รับการชื่นชมและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนการได้รับมอบหมายภาระงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของตนเอง โดยผู้บริหารได้ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในคณะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ข้าราชการครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ยังเป็นอีกปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูค่อนข้างมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รวมทั้งหมด 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชนในลักษณะของการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความร่วมมือในลักษณะนี้สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมของชุมชนและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ควรรับผิดชอบใน

งานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด รวมทั้งมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มและเป็นนวัตกรรม ครูควรให้ความสำคัญในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนในลักษณะรายบุคคล โดยคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถเฉพาะตัวของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุณา ใบภักดี (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอราษีไศล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 6 ปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า การยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ลักษณะของงาน และความสำเร็จ โดย 6 ปัจจัยนี้ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ครูพยายามฝึกฝนตนเองและพยายามพัฒนางานเพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และตำแหน่งครูที่บรรจุเป็นข้าราชการนั้นจะมีขั้นความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยร้อยละ 47 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมาพร้อมกับเงินเดือนที่เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิตของครูสอดคล้องกับ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับความสำเร็จ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อ. ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมาเป็นการมาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข



สรุป

สรุปผลการสังเคราะห์จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำนั้น ควรให้เงินเดือนตามความสามารถและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความยากง่ายของงานด้วย รวมทั้งการกำหนดนโนบายเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนการนิเทศติดตามให้กำลังใจเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดอบรมและพัฒนาวิชาชีพประจำปีอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เช่น หลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษา หลักสูตรปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทักษะการสอนแบบ Active Learning รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอิงตามผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ ควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 ด้านการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงานวิชาการและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ทั้งในระดับโรงเรียน เครือข่ายสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และเวทีทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เช่น ค่าตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อนำเสนอผลงาน และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเชิดชูเกียรติอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลครูดีเด่นแห่งปี รางวัลครูผู้พัฒนาสื่อการสอนดีเด่น หรือรางวัลเชิงนวัตกรรมด้านการศึกษา ทั้งนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์กรทางการศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ครู แต่ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมด้วย

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและครู เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อให้ครูที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูใหม่ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน การให้คำปรึกษาที่เป็นระบบจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมถึงเป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร เช่น กิจกรรมพัฒนาทีม การระดมสมองแก้ปัญหาร่วมกัน และ

โครงการพัฒนางานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในโรงเรียน และผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารภายในโรงเรียน มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู การดำเนินตามมาตรการข้างต้นจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านสภาพการทำงานที่ทำงานและบรรยากาศ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ครู โดยดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา มีการจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อดิจิทัล และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมและมีความเสถียร เพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล อีกทั้งควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการจัดมุมอ่านหนังสือ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีพื้นที่สีเขียวมากขึ้น และพัฒนาโครงสร้างภายนอกอาคารให้เป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม และปลอดภัย นอกจากนี้ ควรมีการจัดสรรพื้นที่สร้างสรรค์ สำหรับการทำกิจกรรมทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน และผู้บริหารควรมีนโยบายในการลดภาระงานเอกสารของครู นำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการมาใช้ในการลดภาระงานเอกสารของครู เช่น ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน ระบบประเมินผลการเรียน ระบบการจัดทำแผนการสอนออนไลน์ และระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถมุ่งเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ การดำเนินตามมาตรการข้างต้นจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งครูและนักเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม

1.5 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของครู รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างงานที่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้ครูเลือกปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของตน เช่น ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอาจได้รับมอบหมายให้พัฒนาและออกแบบสื่อดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือครูที่มีความสามารถด้านศิลปะและนวัตกรรมอาจมีบทบาทในการพัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์ภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและศักยภาพของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมและการเรียนรู้แบบดิจิทัล เช่น การพัฒนาหลักสูตร e-Learning การเรียนบน Massive Open Online Courses (MOOCs) และแพลตฟอร์มการฝึกอบรมออนไลน์ ที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงองค์ความรู้
ใหม่ ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารควรสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาและบรรลุ

ความสำเร็จในวิชาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลที่สะท้อนถึงความสามารถและความทุ่มเทของครูอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เช่น การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ รางวัลครูดีเด่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคำนึงถึงผลงานและความสามารถเป็นหลัก นอกจากนี้ การให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมและสัมมนาระดับประเทศและระดับนานาชาติ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูและพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ และผู้บริหารควรนำแนวคิด "Fail Forward" มาใช้ในกระบวนการพัฒนาครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถลองผิดลองถูกและกล้าทดลองนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ทดลองการทำงานในรูปแบบที่ครูสนใจ โดยไม่ต้องกังวลกับความผิดพลาด การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการพัฒนา โดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและคำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ แทนการตำหนิหรือลงโทษ และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการทำงานของครู โดยลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในระบบราชการ และเปิดโอกาสให้ครูมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะในเรื่องของการออกแบบการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการห้องเรียน การให้อิสระในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของในงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการพัฒนาในด้านทักษะการคิดขั้นสูง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.2 ควรศึกษาการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันหรือในบริบทที่แตกต่าง เช่น โรงเรียนในเมืองและชนบท เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของราชการครูมีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในกลุ่มข้าราชการครูในกลุ่มครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และความแตกต่างของปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระหว่างครูในระดับที่ต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 . (20 มีนาคม 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 19-20.

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย).

ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *โน้ตย่อบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ตีรณสาร.

ผุสดี รุมาคม. (2551). *การประเมินกรปฏิบัติงานฉบับปรับปรุงแก้ไข*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธนาเพรส.

พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วม*. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการTRDM. สืบค้นได้จาก https://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).

สกุณา ใบภักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สุพัตรา สุภาพ. (2541). *เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. ธรรมนิติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. สืบค้นได้จาก https://www.ssk2.go.th/?p=233

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สืบค้นได้จาก *https://www.moe.go.th*

อนันท์ งามสะอาด. (2556). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ*. อรุณการพิมพ์.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

Bennis, W. G. (1971). *Toward a truly scientific management: The concept of organization healt.In Assessment of organization effectiveness:* Analysis.

Vroom, V.H. (1970). *Management and motivation*. Penguin.