

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี**
**MOTIVATION THAT AFFECTS COMPETENCY IN THE FIELD OF CURRICULUM
ADMINISTRATION AND LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS UNDER
THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA,
SARABURI PROVINCE**

กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Kannaphat Hunsuwan
Bangkokthonburi University

Corresponding Author Email : i_skilful@hotmail.com

(วันที่รับบทความ : มีนาคม 2, 2566 ; วันที่แก้ไขบทความ : มีนาคม 29, 2566 ; วันที่ตอบรับบทความ : เมษายน 11, 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำนายสมรรถนะจากแรงจูงใจในการทำงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนของจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,629 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน จำนวน 336 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพในการทำงาน

3. สมรรถนะการทำนายสมรรถนะจากแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.40 ($R^2 = .574$) สรุปได้ว่า เมื่อตัวแปรความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพในการทำงาน ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 57.40 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการโดยใช้คะแนนมาตรฐานดังนี้ $Comp' = .359 (Mo1) + .241 (Mo5) + .258 (Mo3) - .159 (Mp1) + .152 (Mp4)$

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, สมรรถนะครู, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

Abstract

The purposes of the study were; 1) to study the competency of teachers in curriculum administration and learning management under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi Province, 2) to study the motivation that affects the competency of teachers in curriculum administration and learning management under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi Province and 3) to study performance prediction equation from work motivation curriculum administration and learning management of teachers under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi Province. The population in this study consisted of school teachers in Saraburi Province. Under the Office of the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2 under the Office of the Basic Education Commission, 2,629 people. The samples used in this research were teachers under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2. The sample was determined according to Krejcie and Morgan's table of 336 people with stratified random sampling method used in research. It was a 5-point estimation scale questionnaire based on Likert's principle. The accuracy (IOC) ranged from 0.60 to 1.00 and the reliability of the whole paper was 0.92. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), simple correlation analysis, and stepwise multiple linear regression analysis.

The results of the research revealed that :

1. The competency of the field of curriculum administration and learning management of teachers under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi Province as a whole and each aspect was at a high level classified by sex, education level, and work experience found that the differences were not statistically significant.

2. Motivation that affects competency in the field of curriculum management and learning management of teachers found that the difference was not statistically significant. The motivation that affects the performance of the line of work was the motivation factor, namely job success. advancement in job position and nature of work As for the supporting factors, namely policies and administration and working status.

3. A performance prediction equation from motivation for work in curriculum administration and learning management of teachers under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi Province can jointly predict 57.40% ($R^2 = .574$). In conclusion, When the task success variable Job advancement Nature of work Policies and management All 5 variables can jointly explain teacher competency in curriculum administration and learning management at 57.40 percent, Which can be written as an equation using the following standard scores : $Comp' = .359 (Mo1) + .241 (Mo5) + .258 (Mo3) - .159 (Mp1) + .152 (Mp4)$.

Keywords : Motivation, Teacher Competency, Saraburi Primary Educational Service Area

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและ สังคมที่เป็นพลวัต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ดังที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ

เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 โดยได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมาตรา 8 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักคือ 1) เป็นการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมาตรา 22 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จากพระราชบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู จะต้องมีความเข้มแข็ง และความพร้อมหลายประการ จึงจะทำให้ภารกิจของครูสัมฤทธิ์ผล (สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา, 2553) ดังนั้นครูต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการเรียนรู้ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (สุตามาส ศรีนวก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2557 : 158) และครูจึง จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ประจำสายงานที่สามารถพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของประเทศไทย สมรรถนะการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานในบทบาทครูอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล ซึ่งสมรรถนะด้านนี้เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะ ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

สำหรับสมรรถนะครูนั้นผู้ศึกษาว่าสมรรถนะด้านไหนบ้างที่เป็นปัญหาต้องแก้ไขเพื่อการทำงานในหน้าที่ครู ได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งงานวิจัยของนิทัศน์ หามนตรี (2558 : 180) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนา สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ครูมีสมรรถนะที่ ระดับคุณภาพต่ำอยู่ 4 สมรรถนะ ทั้งในสมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ดังนี้ 1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

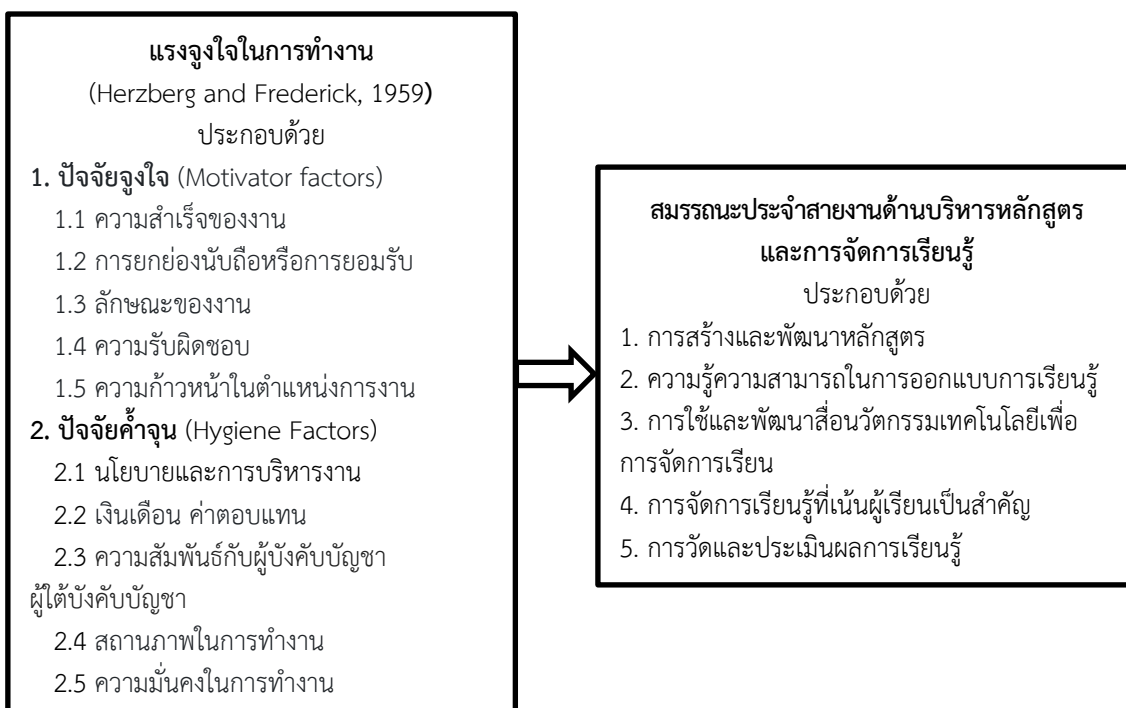
จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น สมรรถนะครูมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของครูเป็น อย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา สมรรถนะในการทำงานของครู จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำ หน้าที่ของครูเพื่อให้ได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีสิ่งกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ผลลัพธ์ก็จะดีตาม อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดผลดีไปยังนักเรียน ดังคำกล่าวของไมเนอร์ ที่ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในเอกัตบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรโดยตรง (Miner, 1998 : 158) ดังนั้น แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลจากการวิจัยนี้ไปใช้ในการ กำหนดนโยบาย และวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนส่งเสริม และพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับคณาจารย์ที่สอนในสถาบัน ระดับอุดมศึกษานำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาและไปประกอบวิชาชีพครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะทำนายสมรรถนะจากแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี นั้นมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตจังหวัดสระบุรี แบ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 จำนวน 1,141 คน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1,488 คน รวม 2,629 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระบุรี ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 336 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวทางของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) เงินเดือน ค่าตอบแทน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพภาพในการทำงาน
- 5) ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2) ความรู้ความสามารถใน การออกแบบการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 5) การวัดประเมินผลการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response) ประกอบด้วย เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำสมรรถนะด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 12 ข้อ ตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : 2553) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของครู รายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีตัวชี้วัด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีตัวชี้วัด ได้แก่ นโยบายและการยก

ย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ **ด้านปัจจัยคำจูน** มีตัวชี้วัด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับแรงจูงใจแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับแรงจูงใจแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับแรงจูงใจแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับแรงจูงใจแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในงานวิจัยครั้งนี้มีการสร้างและการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมมีความถูกต้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงมีความสอดคล้องและเที่ยงตรงที่สามารถยอมรับได้ จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ถือเป็นขนาดขั้นต่ำที่ยอมรับได้ทางสถิติ (William S. Gosset, 1908) โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแต่ละตอน โดยรวมทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 336 ฉบับ ไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยนัดหมายรับแบบสอบถามคืนหลังจากจัดส่งเป็นเวลา 7 วัน โดยกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามดังกล่าวคืนมาจำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.73 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดจากการเก็บข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานซึ่งนำเสนอในรูปความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์และเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการเรียนการสอน จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ด้วยค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)
3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ และ ด้านปัจจัยคำจูน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

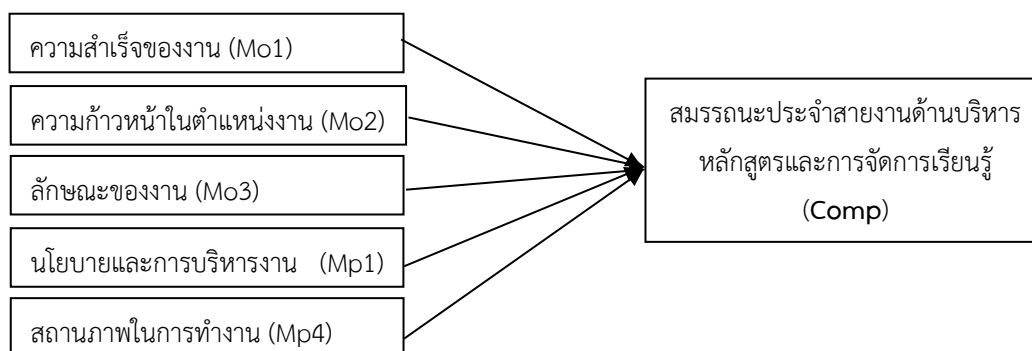
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.20$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.41$) และลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.31$) สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.11$) สถานภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$)

3. การศึกษาสมการทำนายสมรรถนะจากแรงจูงใจในการทำงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.40 ($R^2 = .574$) เขียนในรูปสมการและภาพแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Comp' = .359 (Mo1) + .241 (Mo5) + .258 (Mo3) - .159 (Mp1) + .152 (Mp4)$



แผนภาพ 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ให้ความสำคัญการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและสามารถสร้างผู้เรียนให้มีพัฒนาการทางการเรียนที่ดีขึ้นได้ เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและผู้รับบริการสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ปานผา (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของจิระวรรณ บุญปลอด (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับสมรรถนะทางวิชาการของครูจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับกิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูที่มีเพศที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูที่มีผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า โดยรวมครูมีแรงจูงใจต่อสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ รวมเฉลี่ยร้อยละ 4.22 และด้านปัจจัยค้ำจุน รวมเฉลี่ยร้อยละ 4.25 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และลักษณะของงาน สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหารงานละสถานภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของไพรินทร์ ชุนศร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถอธิบายตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 50.40 เช่นกัน

3. สมการทำนายแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 57.40 ($R^2 = .574$) โดยมีสมการพยากรณ์ดังนี้ $Comp = .359 (Mo1) + .241 (Mo5) + .258 (Mo3) - .159 (Mp1) + .152 (Mp4)$ สรุปได้ว่า เมื่อตัวแปรความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร และสถานภาพในการทำงาน ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 57.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 50.40 มีค่า $R^2 = .504$ และมีค่าของ F เท่ากับ 83.414 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการทำนายจากการวิเคราะห์ ถดถอยพหุตามสมการถดถอยแบบขั้นและคะแนนมาตรฐานได้แก่ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .1758 + .199X2 + .150X3 + .091X4 + .083X5$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Zr = .350Z2 + .310Z3 + .216Z4 + .148Z5$ เกิดภาพลักษณ์ที่น่าประทับใจตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยได้ข้อค้น พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และลักษณะของงาน รวมทั้งด้านปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหารงานละสถานภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะในการทำงานได้

ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน จึงควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะงานด้านการบริหารหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงจูงใจของครูมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานด้านอื่น ๆ ของครูด้วย เช่น ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ. (2565). การพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. [Online]. Available : <http://edad.edu.ku.ac.th/Thesis%20IS%2026/1%20%20Kittipon%20%20Kumbal.pdf>. [2565, มีนาคม 16].
- ชนิษฐา ปานผา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิระวรรณ บุญปลอด. (2553). สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. [Online]. Available : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/2565/พฤษภาคม22>. [2565, พฤษภาคม 22].
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. [Online]. Available : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/151770>. [2565, พฤษภาคม 22].
- รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16 (1), 31-40.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10 (2), ปี 177-185.
- สุดามาส ศรีนอก และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2557). ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37 (3), 156-166.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2553). การผลิตและพัฒนาครูบนเส้นทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ : פרקหวาน.
- Krejcie, R. V and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Miner, J.B. (1998). *Theories of Organizational Structure and Process*. Illinois : Chicago, the dryden press.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Wiley.
- William S. Gosset. (1908). *The Probable Error of a Mean*. [Online]. Available : <https://bayes.wustl.edu/Manual/Student.pdf#page=1&zoom=auto,-73,770>. [2023, March 1].