

**แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**
**Guidelines For Boosting Teachers' Motivation Under Ratchaburi Primary
Educational Service Area Office 1**

กนกวรรณ ทองเปลว*, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์**
Kanokwan Thongplew*, Phornsak Sucharitak**
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Muban Chombueng Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีกลุ่มประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 172 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 123 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้น กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน ดัชนีความต้องการจำเป็นการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน 40 แนวทาง คือ 2.1 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มี 10 แนวทาง 2.2 ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน มี 10 แนวทาง 2.3 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มี 10 แนวทาง 2.4 ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน มี 10 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการสร้างแรงจูงใจครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

Abstract

The objectives of this research were to 1) current conditions, desired conditions, and the necessary needs of motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2) guidelines for motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, with the population being 172 educational institutions under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, the sample group used in the research was educational institutions under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. Study of Ratchaburi District 1, 123 locations, which were obtained by stratified random sampling. Using districts as layers Two people per educational institution are required to provide information, consisting of one educational institution administrator and one teacher, for a total of 246 people and six experts who were selected through purposeful selection. The research tools used were a form to assess the appropriateness of the research concept. The six experts were selected by purposive sampling. The instruments used in this research were a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.95 and semi-structured interview. Analysis of quantitative data was conducted using percentage, mode, frequency, mean, standard deviation, and priority Need Index. The qualitative data were analyzed using content analysis. The research results indicated that:

1. The current condition of motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 as a whole, is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. The average values arranged from highest to lowest as follows: Creation of mutual acceptance and respect. In terms of creating a good atmosphere and environment for working Supporting and promoting advancement and job security, and in terms of awarding awards and rewards. The desirable conditions for motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 were overall at the highest level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. The average values arranged from highest to lowest as follows: Support and promote advancement and stability in work. In terms of creating mutual acceptance and respect, In terms of creating a good atmosphere and environment

for working, and in terms of awarding awards and rewards. Index of needs for motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, in terms of supporting and promoting advancement and job security. It has the highest need index value, followed by rewards and rewards. In terms of creating a good atmosphere and environment for working, and in terms of creating mutual acceptance and respect.

2. Guidelines for motivating teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, consist of 4 and 40 approaches: 1) In terms of supporting and promoting advancement and job security, there are 10 guidelines. 2) In terms of awarding rewards, there are 10 guidelines. 3) In terms of creating a good atmosphere and environment for working, there are 10 guidelines. And 4) In terms of creating mutual acceptance and respect, there are 10 guidelines.

Keyword: Motivation Guidelines For Teacher, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ต เข้าถึงในทุกสิ่ง ฟันยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (2561-2580), 2562, 2) ปัจจัยที่จะช่วยให้แต่ละประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของคนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับคุณภาพคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้นตามไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, 1) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นที่ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง คือ มิติด้านร่างกาย โดยต้องมีการพัฒนาทางด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย มิติด้านจิตใจ ต้องเป็นผู้ที่รู้จัก และเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว ได้เป็นอย่างดี มิติด้านความรู้ ต้องเป็นผู้มีความรู้ลึกในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มิติด้านทักษะความสามารถ ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในด้านการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางอารมณ์ และทักษะการจัดการที่ดี (ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทูมเมฆ, 2560, 389) การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) โดยมีนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งกาย ใจ

สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มัชยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ รวมทั้งการมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาที่สามได้ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2561, 12) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560-2579, 16) การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (2561-2580), 2562, 33)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้ รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพราะการใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายที่ตนมีสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าใจถึงจิตใจ สถานการณ์และปัจจัยแห่งการจูงใจต่าง ๆ สอดคล้องกับ พระมหาสมปурณ สุธมโม, (2557, 101) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันครูในสถานศึกษาของประเทศไทยมีความตื่นตัวต่อการปฏิรูปการเรียน ค่อนข้างสูง มีครูอาจารย์หลายท่านพยายามอย่างขะมักเขม้นในการที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงธรรมชาติและศักยภาพของผู้เรียน พร้อมทั้งได้ทุ่มเททั้งกำลังกาย สติปัญญา และความสามารถ เพื่อความสำเร็จในการพัฒนา ผู้เรียนตามแนวการจัดการศึกษา แต่การปฏิรูป การเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพนั้นย่อมจะมีปัญหา และอุปสรรคมาให้แก่ไข้อยู่เสมอ ครูจึงต้องการความร่วมมือร่วมใจ คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่จะเป็นบุคคลที่คอยให้แรงจูงใจ สามารถให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน ส่งเสริมครูได้อย่างดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและมีบทบาทที่ทรง อิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในโรงเรียนนั้นย่อมหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จ อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะ ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำ ที่จะชี้นำ สั่งการ และวางกรอบทิศทางบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ

ครูยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูปการเรียนรู้ย่อมปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่มีแนวการบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวการบริหารแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการท างานที่ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และ ติดตาม

ข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และในโลกอยู่เสมอ มีแนวทางการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ หรือการบริหาร โดยการตัดสินใจในลักษณะของการมีส่วนร่วม อาทิ ร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา ทีมงานบุคลากรโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีทักษะและกระบวนการบริหารที่ครบวงจร คือ มีการวางแผน นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล และปรับปรุง แก้ไข เพื่อวางแผนงานใหม่ให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูสามารถทำการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูในด้านต่างๆ ทั้งการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของครู ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัย ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสาระและความต้องการของชาติ ของท้องถิ่น และผู้เรียน มีการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ของผู้เรียน จัดหางบประมาณทรัพยากรบุคคล สื่อและอุปกรณ์ การเรียนการสอนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากขาดแรงจูงใจปัจจัยเกื้อหนุน และสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมในภายหน้าได้ บุคคลที่มีผลในความสำเร็จของนักเรียน คือ บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน หรือบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทางการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อรรถวิทย์ วงศ์ใหญ่ (2558, 1) และ จิตติมา เวชพงค์ (2565, 5) ได้กล่าวว่า จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งพบว่าครูบางคนทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่ไม่ได้กำหนดทิศทางการเติบโตในหน้าที่การงานไว้ชัดเจน จึงไม่ได้กระตุ้นให้ตนทำงานไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพอย่างแท้จริง ซึ่งในงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศยังขาดงานวิจัยที่เน้นให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเองและผู้อื่น หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563, 17) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูมักจะมีปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน มีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป ขาดอิสระในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง มีการปฏิบัติงานที่ไม่ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ครูบางส่วนยังมีความเข้าใจในนโยบายที่ชัดเจน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่ดีพอ สอดคล้องกับ เจตพล คำเหลือ (2566, 111) องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็น มูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจความเห็นของครูสอนดี จำนวน 210 คน โดยกลุ่มตัวอย่างกระจายใน 4 ภูมิภาคของประเทศ เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูและแนะแนวทางการส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาสำคัญที่กลายเป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูประกอบด้วย 1) ภาระหนักนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3) ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8% 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว 16.49% 5) ครูสอนหนัก ส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น 14.33% และ 6) ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88% สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, (2558) สอดคล้องกับ ชวลิต โพธิ์นคร (2560) ยังได้กล่าวว่าการดำเนินการใดก็ตามที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ

ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติต่อครูในแต่ละสังกัดยังมีความเหลื่อมล้ำกัน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนระบบสวัสดิการ การส่งเสริม การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน เส้นทางความก้าวหน้าและการสร้างความมั่นคงในอาชีพที่ชัดเจน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ระบบบริหารจัดการภายในที่ใช้หลักธรรมาภิบาลรวมทั้งเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้ครูใช้เป็นสิ่งเปรียบเทียบและส่งผลต่อขวัญกำลังใจรู้สึกว่าเป็นธรรม ไม่นั่นคง ทำให้ความรับผิดชอบน้อยลง ทำงานไปเรื่อย ไม่ทุ่มเท ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และอาจเพิ่มปัญหาการเคลื่อนย้ายโรงเรียนหรือออกจากระบบมากขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมทั้งยังจะช่วยลดวิกฤติปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของชาติสู่ความเป็นเลิศเทียบเท่านานาชาติต่อไป และชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566, 286) ยังได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจจะเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเมื่อครูผู้สอน เกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพราะ “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในโรงเรียน เนื่องจากเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น หน่วยงานด้านการศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ครูต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรักต่อสถานศึกษา เกิดความสามัคคี เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จึงได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 172 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ / ระดับการศึกษาสูงสุด / ตำแหน่งปัจจุบัน / อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งได้มาจากแนวคิดของ บาร์บูโต (Barbuto, 2001, 1-5), ลูปีส (Llopis, 2012, 101), ฮีทฟิลด์ (Heathfield, 2021, 1-7), เฮอร์แมน (Herman, 2022, 1-11) และ เคย์และจอร์แดน (Kaye & Jordan, 2014, 7-8) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน 3) ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating scale)

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรับเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อมากำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบครัวเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach 1978, 1951) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ มีค่ามากกว่า 0.7 (Gregory, 2015, 115) อ้างอิงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ การตรวจพิจารณาความตรงของแบบสอบถาม (content validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

เพื่อตรวจพิจารณาความตรงของแบบสอบถามโดยอาศัยเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.6 ขึ้นไป

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่รับคืน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) วิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์ โดยในแบบสอบถามได้แนบการตอบแบบสอบถามผ่านระบบการสแกน QR Code หรือคลิกเพื่อตอบแบบสอบถาม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
3. นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ / ระดับการศึกษาสูงสุด / ตำแหน่งปัจจุบัน / อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ใช้ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครู โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$)

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

I (Importance) หมายถึงสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

D (Degree of Success) หมายถึงสภาพปัจจุบันของทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผลการวิจัย

ตารางแสดงผลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม

(n=220)

การสร้างแรงจูงใจครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.35	0.28	มาก	4.73	0.14	มากที่สุด	0.087	1
ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน	4.47	0.28	มาก	4.72	0.15	มากที่สุด	0.056	4
ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน	4.29	0.25	มาก	4.61	0.16	มากที่สุด	0.086	2
ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	4.40	0.26	มาก	4.73	0.18	มากที่สุด	0.075	3
รวม	4.38	0.27	มาก	4.70	0.16	มากที่สุด		

จากตาราง สภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.47$, SD = 0.28) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.26) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, SD = 0.28) และด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.25)

สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.73$, SD = 0.14) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.73$, SD = 0.18) ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.72$, SD = 0.15) และด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.61$, SD = 0.16)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified}=0.087) รองลงมาคือ ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน (PNI_{Modified}=0.086) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (PNI_{Modified}=0.075) และด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน (PNI_{Modified}=0.056)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47, SD = 0.28$) ทั้งนี้เพราะ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์แมน (Herman, 2022, 1-11) ที่กล่าวว่า ให้การยอมรับ เมื่อมีคนบอกเราว่าเราทำดีแล้วเราจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานที่ดีต่อไป ช่วยเพิ่มความมั่นใจเมื่อรู้ว่าได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับลูปิส (Llopis, 2012, 101) ที่กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วม การยอมรับ ทุกคนต้องการเป็นที่สังเกตและได้รับการยอมรับจากผลงานของพวกเขา พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำให้สำเร็จเพื่อรักษาความเกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ พนักงานจึงค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และลงทุนในตัวเอง เพื่อให้มีส่วนร่วมและให้ผู้นำเข้าใจความถนัดของพนักงานในเชิงลึก และสอดคล้องกับ รวีวรรณ กองสอน (2565, 3) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ และด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.25$) ซึ่งสอดคล้องกับบาร์บูโต (Barbutto, 2001, 1-5) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลกับพนักงาน พนักงานหลายคนจำเป็นต้องรู้ว่างานของพวกเขาจะได้รับรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ สุภาพร กลสิกร (2567, 368) ที่กล่าวว่า ให้รางวัลกับครูผู้ปฏิบัติงานดีเพื่อรักษาความดีความชอบของครูเป็นการสร้างแรงจูงใจ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68, SD = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.14$) ทั้งนี้เพราะ การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งสำคัญของบุคคล เมื่อบุคคลนั้นมีความอยากในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้องค์กรไม่คิดจะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับ เฮร์แมน (Herman, 2022 : 1-11) ที่กล่าวว่า การให้ความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานทุกคนรู้สึกมีแรงจูงใจเมื่อมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หากเห็นการเลื่อนตำแหน่งจะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้ดีขึ้นได้ รู้สึกมีแรงบันดาลใจเมื่อรู้ว่าเรามีเป้าหมายในอาชีพ พนักงานทุกคนควรได้รับอนุญาตให้เติบโตและพัฒนาไปพร้อมกับบริษัท เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และ ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.61, SD = 0.16$) ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร กลสิกร (2567, 368) ที่กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรและมีสวัสดิการช่วยเหลือยามฉุกเฉิน

1.3 ดัชนีความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาราชาบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}=0.087$) ทั้งนี้เพราะ การสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้า มั่นคง ย่อมส่งผลดีกับองค์กรที่สามารถจะสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ อินทโสโร (2560, 109) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า ด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างแนวความคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับ สุภาพร กลสิกร (2567, 368) ที่กล่าวว่า ด่านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ตั้งใจ ทดมเทการทำงาน และรักษาหน้าที่การงานที่ปฏิบัติให้ติดต่อกันไป รวมถึงการใช้ชีวิตของครูอย่างชอบธรรม และด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}=0.056$) สอดคล้องกับ สุภาพร กลสิกร (2567, 368) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้การดูแลบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดถึง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คอยให้การช่วยเหลือครูที่มีความเดือดร้อนทุกคนด้วยความเป็นกันเอง อย่างมีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาราชาบุรี เขต 1

แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชาบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน 40 แนวทาง ซึ่งมีประเด็นอภิปรายแนวทางที่ได้จากการวิจัยดังนี้

ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กำหนดนโยบายของโรงเรียน มีการตั้งวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ วชิรินทร์ รองชัยภูมิ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู มีการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษา จัดทำแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา สร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสม จัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อนครูในการเตรียมตัวสู่การส่งผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงานตามความรู้ความสามารถ โดยมุ่งเน้นเรื่องการทำงานที่โปร่งใสชัดเจนจัดการประชุมครูเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆได้หลายช่องทาง สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แนะนำแนวทางให้คำปรึกษาในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประสานความร่วมมือเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ อินทโสโร (2560,109) ที่กล่าวว่าเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ

ด้านการมอบรางวัลและผลตอบแทน สอดคล้องกับชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566, 286) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน กองทุน สวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สนับสนุนให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการปรับปรุงผลการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับวุฒิการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการการเงินเดือนของสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดนโยบาย/แนวทางการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สร้างความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน จัดกิจกรรมเพื่อเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลในวันสำคัญต่างๆโดยมุ่งเน้นเรื่องการทำงานที่โปร่งใสชัดเจน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ

วัชรินทร์ รองชัยภูมิ (2563, 6) ที่กล่าวว่าผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลงานให้ครอบคลุมภาระงานของโรงเรียน ยกย่อง ชมเชยครูและมอบรางวัลเมื่องานสำเร็จ เสริมสร้างความเข้าใจ ความตระหนักถึงความสำคัญ ในการเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลในวันสำคัญต่างๆ ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการปฏิบัติจริงเพื่อให้ได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานดีเด่น สร้างความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นให้ครูได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอเมื่อเจ็บป่วย และปรับแนวทางการในการส่งเสริมให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิในการลาอย่างเหมาะสม

ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ประชุมผู้บริหาร ผู้ปกครอง ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องชี้แจงเกี่ยวกับการจัดระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำโครงการการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ประชุมผู้บริหาร ผู้ปกครอง และครู ชี้แจงการปรับปรุงโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ร่มรื่นปลอดภัยโปร่งปราศจากมลพิษ จัดทำโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ร่มรื่นปลอดภัยโปร่งปราศจากมลพิษ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ศึกษาหานวัตกรรม และใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเสริมสร้างความเข้าใจ ความตระหนักถึงความสำคัญจากการสื่อสารและประสานงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดกิจกรรมสะท้อนความคิดเห็นในการทำงาน สอดคล้องกับ ชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566, 286) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจแก้ปัญหาทางนได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประสานความร่วมมือเพื่อช่วยสนับสนุนความรู้อุบัติและวิศุ ุปกรณ์ด้านความปลอดภัยและสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนด้านความปลอดภัย จากยาเสพติดและแหล่งอบายมุขต่างๆ

ด้านการสร้างการยอมรับนับถือระหว่างกัน ส่งเสริมการให้เกียรติและยอมรับในความสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการแสดงถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทยาพันธ์ (2565, 136) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงและด้วยความเสมอภาคโดยไม่เอินเอียง ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเข้าใจกับครู มีการชื่นชม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม จัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตาให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและความสามารถของตนเองได้อย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย มีสาระสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้สะอาดน่าอยู่ปราศจากอันตราย มีการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

1.2 ควรมีการมอบเกียรติบัตร รางวัล เพื่อยกย่อง ชมเชย เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ ในที่ประชุม หรือผ่านสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, facebook ให้ทุกคนได้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 ควรมีการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับวุฒิการศึกษา วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามา และตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ได้งานที่ตรงตามความสามารถและความถนัด จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและการจัดทำรูปแบบของกระบวนการการสร้างแรงจูงใจครู ในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้ครูในสถานศึกษาได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นๆ ได้นำผลวิจัยไปใช้ในกระบวนการกำหนดคู่มือในการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สืบอิน. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือข่าย** **ซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). **แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กมลฉัตร กัดแก้ว. (2565). **แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เกศสุดา ศรีหาโคตร. (2565). **การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจตพล คำเหลือ. (2566). **พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.

ชญัญญา นุช อาจคำ (2565). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2560). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ญาติ บำเนียง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธณัฐรดา กุบแก้ว. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร กสิกร. (2567). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช, และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2550). แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adamu. (2018). *Teacher Motivation And Pupils' Performance In PUBLIC Basic Schools In The Wa East District Of The Upper West Region Of Ghana*. The Department Of Social, Political And Historical Studies, Faculty Of Integrated Development Studies University For Development Studies, Tamale.
- Barbuto. (2001). *77 Ways To Motivate Your Workers*. Retrieved July 7, 2022, from <https://extensionpublications.unl.edu/>.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper & Row.
- Endang. (2019). *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*. Institute of Social Sciences and Management Postgraduate Program of stiami Jakarta.
- Fidler. (2002). *Strategic Management for School Developmen*. SAGE Publications Ltd.
- Flippo, Edwin B. (1976). *Motivation*. Principles of Personnel Management, 21 (6).

- Rothaermel. (2017). **Strategic Management**. McGraw-Hill Education.
- Foran. (2015). **An Investigation To Establish The Impact Of Motivational Theories On Employee Performance And Satisfaction And To Determine Key Factors Toward The Motivation Of Employees**. The Award of MSc in Management National College of Ireland.
- Heatfield. (2021). **9 Ways to Inspire Motivation in the Workplace**. Retrieved October 11, 2022, from <https://www.liveabout.com/>.
- Herman. (2022). **20 Easy Ways to Motivate Employees**. Retrieved October 11, 2022, from <https://www.lumapps.com/>.
- Kaye, & Jordan. (2014). **Love Em or Lose Em**. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Krejcie, & Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kerubo. (2020). **Influence Of Teacher Motivation On Students' Academic Performance In Public Secondary Schools In Thika Town, Kenya**. Bachelor Of Education (ARTS) Of Greta University.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw - Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). **Education psychology in the classroom (5th ed.)**. New York: John Wiley & Sons.
- Llopis. (2012). **The Top 9 Things That Ultimately Motivate Employees to Achieve**. Retrieved October 11, 2022, from <https://scholar.google.com/>.
- Robbins, S. P. (2003). **Organization behavior (10th ed.)**. New Jersey: Pearson Education.
- Sandry. (2023). **Work Discipline Influenced by Work Motivation**. Faculty of Economics Universitas Negeri Yogyakarta Indonesia.
- Trestiza. (2020). **Motivation In Relation To Teachers' Performance**. University for Business and Technology in Kosovo.
- Nyakundi. (2012). **Factors Affecting Teacher Motivation In Public Secondary Schools In Thika West District, Kiambu County**. The Award of Degree of Master of Education In The School of Education of Kenyatta University.
- Ngwenya. (2016). **Teacher Motivation In Education Management Through a Theoretical Lense: a Study Conducted In Bulawayo Metropolitan Province Zimbabwe**. Department of Arts and Education Zimbabwe, Open University, Bulawayo Region, Bulawayo, Zimbabwe.