

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Motivation in the Performance of teachers Pakchong school group
under Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office, Area 4**

ธีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล
วิทยาลัยนครราชสีมา

Teerapat posuwan and Pradit Chatjaratkoon
Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200152@nmc.ac.th

(Received: 11 December, 2024 ; Edit: 17 January, 2025; accepted: 22 January, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน, กลุ่มโรงเรียนปากช่อง

Abstract

This research aims to: 1) Study the level of motivation in the performance of teachers in the Pakchong school group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4; 2) Compare the motivation in the performance of teachers in the Pakchong school group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4, classified by education level and work experience. The sample group used in this study consisted of 144 teachers from the Pakchong school group under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4 for the academic year 2024. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and a stratified random sampling method was applied. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded a consistency index between 0.67 - 1.00, and the overall reliability of the questionnaire was 0.90. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings are as follows:

1. The motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, Nakhon Ratchasima, in general, is at a high level.
 2. Teachers with different levels of education have opinions on the motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, in general and in each aspect, no different.
 3. Teachers with different work experiences have opinions on the motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, in general, no different.
- Keywords :** Motivation for Teaching Performance, Pak Chong School group

Keywords: Teachers' motivation to work, Pak Chong School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความคิด ความสามารถ และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ช่วยให้ผู้คนสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้อย่างเต็มที่ การศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำรงชีวิต

อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจในความต้องการของครูผู้สอน การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ จะเห็นได้ว่าเมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อรสา เพชรนัย, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยมีปริมาณงาน ผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค ที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้า ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางหรือการทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชา ที่ตนมีความถนัด ภาระงานและปริมาณงานที่หนัก การเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจ ไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 227 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์ ,2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	0.52	มาก	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.57	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.50	มาก	1
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.42	มาก	5
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	3.97	0.35	มาก	3
ภาพรวม		3.97	0.35	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.52) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.35) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 – ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.52	3.95	0.52	1.37	.172
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.58	3.87	0.55	0.92	.358
3	ด้านลักษณะของงาน	4.10	0.50	4.16	0.48	-0.60	.549
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.43	3.83	0.39	-0.13	.895
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.92	0.60	3.83	0.64	0.74	.462
ภาพรวม		3.98	0.34	3.93	0.37	0.78	.440

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	0.51	4.06	0.55	-0.19	.852
2	ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.86	0.57	4.08	0.56	-2.25*	.026
3	ด้านลักษณะของงาน	4.03	0.50	4.24	0.46	-2.61*	.010
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.38	3.89	0.46	-1.35	.179
5	ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	3.93	0.35	4.02	0.34	0.76	.449
ภาพรวม		3.93	0.35	4.02	0.34	-1.57	.118

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา เข้าใจหลักสูตร นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนทั้งระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน มีทักษะการวางแผนและการจัดการ สามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวและระยะสั้น มีการจัดสรร

งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู และการเรียนการสอน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความยุติธรรมและความโปร่งใส ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความโปร่งใสในการทำงานและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม มีความอดทนและความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงไม่ใช่แค่ผู้บริหาร แต่เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในโรงเรียน การมีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ครูผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามและการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อผู้บริหารเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้สอน ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น หรือโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารไม่เพียงแต่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และโอกาสในการเติบโตทั้งในด้านอาชีพและบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลนั้นเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาประสบผลสำเร็จและครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเน้นความเท่าเทียมในด้านโอกาสการพัฒนาวิชาชีพของครูทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใด แต่ผู้บริหารจะเน้นให้ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้ทักษะการสอน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการยอมรับในคุณค่าของครูทุกคน โดยไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในระดับการศึกษา ที่เป็นผลต่อสิทธิและโอกาสของการเติบโตในสายอาชีพการสอน การส่งเสริมการพัฒนาครูในเชิงความรู้และทักษะสอนจะมีความสำคัญมากกว่าการแบ่งแยกระดับการศึกษาอย่างชัดเจน การดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียนแต่ละแห่ง มุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ทำการแยกหรือแบ่งระดับการศึกษาของครูออกเป็นกลุ่มๆ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น การแบ่งแยกตามหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์เฉพาะกลุ่มตามความแตกต่างของระดับการศึกษาทำให้การทำงานร่วมกันในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความร่วมมือมากขึ้น เพราะทุกคนรู้สึกเท่าเทียมกัน มีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งรวมถึงการ

ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งชี้แจงและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการงานและการพัฒนาบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทุกคน นอกจากนี้ยังมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และข้าราชการครู จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักฤทธิ์ ศิลาลัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมีการตัดสินใจตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในแง่ของการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในโอกาสหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาหรือระดับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ทุกครูมีโอกาส ในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากหรือครูที่มีประสบการณ์น้อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนตามศักยภาพของแต่ละคน โดยไม่จำกัดเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือมาก แต่เน้นการสร้างโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้หลักการและกฎระเบียบที่เหมือนกัน และให้ครูผู้สอนทุกคนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการแบ่งปันความคิดเห็นหรือประสบการณ์ในการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การสะท้อนผลการสอนและการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอน การประเมินผลตามความสามารถ ประเมินคุณภาพของครูจะขึ้นอยู่กับทักษะการสอน ความสามารถในการพัฒนาเด็ก และการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าการพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน การบริหารแบบนี้ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การดูแลผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ของการสร้างความเข้าใจและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยสามารถช่วยส่งเสริมและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกสถานะหรือประสบการณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้การทำงานใน

โรงเรียนประสบความสำเร็จ จึงทำครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญุภัค ดิเรกชนาสิน (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศร (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน รวมถึงความพึงพอใจและการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงานของครูผู้สอนสามารถวัดได้จากความสามารถในการช่วยนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ผลการสอบหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ ของนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูเอง งานเหล่านี้อาจครอบคลุมหลายด้าน ทั้งในเรื่องการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน มีแผนงานและการจัดครูผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ครูรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานของผู้บริหารให้กับครูนั้นไม่เพียงแค่ง่ายข้องกับการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมมือกับผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการตัดสินใจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ จากความรู้ความสามารถของครู โดยมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและจากเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการอบรมในสาขาต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะช่วยเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงานและการพัฒนาทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูนั้นไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับเลื่อนตำแหน่งหรือประสบการณ์ที่มี แต่ยังขึ้นอยู่กับพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ทักษะการสอน และบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน รวมถึงการมีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญในการเติบโตในอาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆและหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนหนองสาหร่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- ชัยญาณัก ดิเรกชนาสิน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนภุต ศาสตราโชติ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ*. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2555). *การจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักุทธิ์ ศิลาฉาย. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*. แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2566–2570. สพ. นครราชสีมา เขต 4. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.

สุภาวดี ฤทธิวงศ์ & ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์สร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Crobach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins Publishers.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.