

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

Motivation Affecting of Teacher Performances in Schools under the Secondary

Educational Service Area Office Roi Et

ณรงค์ศักดิ์ สังฆมาตร¹ ดร.ภัทรวรรณ คำแปล²

Narongsak Sangmatr¹ Dr.Pattarawan Kamplae²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และ 4) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน
3. ระดับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

¹ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Master of Education Program in Educational Administration. Roi Et Rajabhat University

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

²Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ณรงค์ศักดิ์ สังฆมาตร, narongsak2526@gmail.com

รับเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565 แก้ไข 27 กันยายน 2565 ตอรับ 29 กันยายน 2565

รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพพยากรณ์ ร้อยละ 51.90 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ใช้คะแนนดิบ คือ } Y' = 1.309 + .165X_2 + .188X_6 + .207X_8 + .161X_5$$

$$\text{สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ } Z'_y = .208Z_{x2} + .223Z_{x6} + .259Z_{x8} + .188Z_{x5}$$

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) to study teachers' performance motivation in schools under the Office of Roi Et Secondary Education Service Area, 2) to study the performance of teachers in schools, 3) to study the relationship between job motivation and performance efficiency of school teachers, 4) to study the motivation affecting the performance of teachers in schools. Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office. The sample group consisted of teachers in secondary schools. The number of teachers in Roi Et Secondary Education Service Area Office consisted of 327 people. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan tables and obtained by proportional stratification. The research instrument was a questionnaire with a 5-level rating scale consisting of 2 sets: 1) Teacher's performance motivation in school Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office had the reliability was 0.971 and 2) teacher performance in school Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office had the reliability was 0.970. The statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The research results were as the follows.

1. Teachers' performance motivation Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office Overall and each aspect was at a high level.
2. The performance of teachers in schools. Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office Overall and each aspect was at the highest level in 2 aspects and at a high level on 1 aspect.
3. The motivation was related to the performance of the teachers in the school. Under the Roi Et Secondary Education Service Area Office In a very positive way with statistical significance at the .01 level and
4. The level of teacher performance motivation affecting teacher performance in schools. Relationship with colleagues Responsibility nature of work and success in work together to predict the variability of teacher performance in schools with forecast performance was 71.30 percent, writing statistically significant at the .01 level and and relationships with colleagues was the best predictor. The prediction equations could be written as follow:
Predictive equation in raw score $Y' = 1.309 + .165X_2 + .188X_6 + .207X_8 + .161X_5$
Predictive equation in standard score $Z'_y = .208Z_{x2} + .223Z_{x6} + .259Z_{x8} + .188Z_{x5}$

Keywords: Teacher performance motivation, The performance of teachers, Secondary schools under the district office secondary education roi et.

ภูมิหลัง

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการแข่งขันสูง การบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก แต่การศึกษาของไทยยังไม่พัฒนาไปตามเป้าหมายที่วางไว้ มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ปัญหาที่ซับซ้อนเชิงระบบการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ซึ่งจากงานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยยังพบว่าปัญหาการศึกษาของไทยไม่ได้ขาดเรื่องของ “ทรัพยากร” หรือ “เงินสนับสนุน” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการปฏิบัติงาน และ “ครูผู้สอน” จะหลีกเลี่ยงปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้เลยว่าจะต้องผู้รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, หน้า 86 - 87)

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูนั้นมีปัญหาหลากหลายประการ เช่น ภาระงานที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ไม่ใช่งานสอน จำนวนบุคลากรครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและยังสอนไม่ตรงกับวุฒิหรือความต้องการของสถานศึกษานั้น ๆ ขาดการพัฒนาเรื่องการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี ที่นำไปสู่ในการจัดการเรียนรู้ ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณในการทุ่มเทในการทำหน้าที่ครู ขณะครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวไม่ปรับและพัฒนากระบวนการสอนให้ทันสมัยยังเน้นการท่องจำและครูสอนหลายรหัสวิชาและขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน ภูมิรศรี แดงชัย (2556, หน้า 1) ในส่วนของการปฏิบัติงานที่ดีของครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหนึ่งไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์โดยมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมาน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก เช่นเดียวกับ สุมนัธดิษฐ์ ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู ส่วนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจ เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพการเพิ่มผลผลิต ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้น เสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559, หน้า 175 - 183) เรื่อง แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ ผลการสรุปพบว่าแรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะทะลุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน ที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน พลังพิเศษนี้จึงจะแสดงออกมา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร ฉะนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่ ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติ

ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคคลเหล่านี้อย่างจริงจังและเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัย เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของครู คือ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่มากเกินไป ครูไม่มีเวลาสอนมุ่งแต่ทำเอกสาร ซึ่งบางภาระงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุพานี สฤษฐวานิช (2552, หน้า 156 – 157) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และการที่ครูจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในนั่นเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครู และศึกษาถึงแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และเป็นการนำแนวคิดข้อสรุปมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและเกิดผลของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อให้ครูมีความตั้งใจ ทุ่มเทร่างกายและใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่หาให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

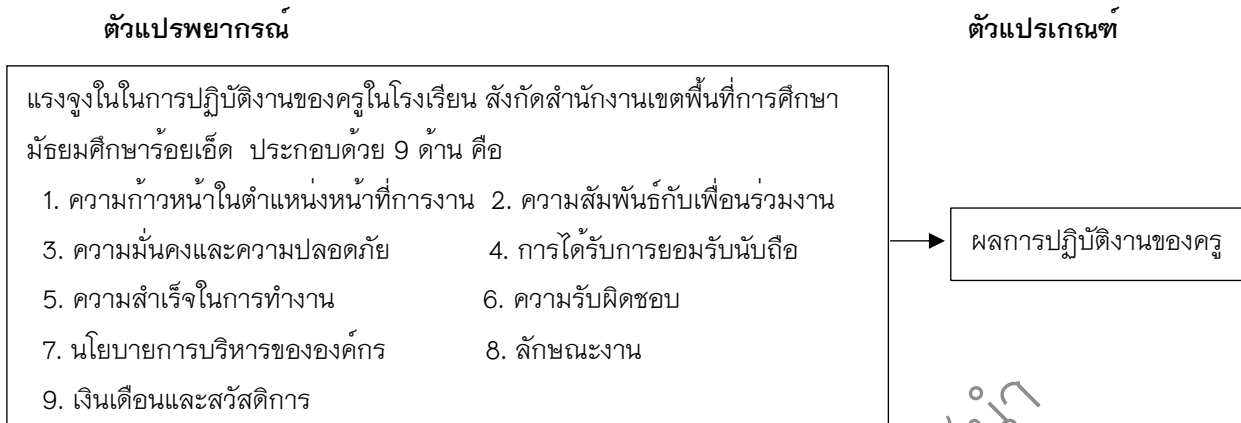
คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
2. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
4. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 2,314 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Krejcie & Morgan (1970, p. 608) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนแล้วคำนวณโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ให้ไดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม และได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู จำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
2. สอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971
3. สอบถามเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.970

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลกับครู โดยกำหนดวันที่จะไปรับแบบสอบถาม ภายใน 15 วัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 327 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู | \bar{x} | S.D. | ระดับการปฏิบัติ | ลำดับ |
|---|-------------|-------------|-----------------|-------|
| 1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 4.21 | 0.56 | มาก | 9 |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.41 | 0.44 | มาก | 3 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย | 4.37 | 0.46 | มาก | 4 |
| 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.35 | 0.47 | มาก | 5 |
| 5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.47 | 0.40 | มาก | 1 |
| 6. ด้านความรับผิดชอบ | 4.46 | 0.41 | มาก | 2 |
| 7. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร | 4.34 | 0.50 | มาก | 6 |
| 8. ด้านลักษณะงาน | 4.33 | 0.43 | มาก | 7 |
| 9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 4.31 | 0.54 | มาก | 8 |
| โดยรวม | 4.36 | 0.47 | มาก | |

2. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวม

| ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู | 4.54 | 0.37 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ | 4.51 | 0.40 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน | 4.42 | 0.41 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 4.49 | 0.39 | มาก | |

3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ร้อยละ 51.90 ส่วนด้านที่ส่งผลมีทั้งหมด 4 ตัว ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะงานและ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยใช้คะแนนดิบ $Y' = 1.309 + .165X_2 + .188X_6 + .207X_8 + .161X_5$

สมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $Z'_y = .208Z_{x2} + .223Z_{x6} + .259Z_{x8} + .188Z_{x5}$

ตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

| ตัวแปรพยากรณ์ | แรงจูงใจ | | | | |
|--|----------|-----------------|---------|---------|---------|
| | B | SE _B | β | t | p-value |
| 1. X_2 | .165 | .043 | .208 | 3.793** | .000 |
| 2. X_6 | .188 | .042 | .223 | 4.439** | .000 |
| 3. X_8 | .207 | .041 | .259 | 5.084** | .000 |
| 4. X_5 | .161 | .048 | .188 | 3.380** | .000 |
| R = .720, R ² = .519, a = 1.309 | | | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อวิจารณ์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้อง

กับความรูความสามารถและประสบการณ์ของครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจ เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระไล (2555, หน้า 61 – 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ครูนั้นจะต้องมีการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนานตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีบุคลิกภาพดี รู้จักกาลเทศะ มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 148) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องมีในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาสู่ความก้าวหน้า นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการ ส่งผลให้องค์กรและตัวบุคคล ได้รับความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ เนื่องจำนงค์และคณะ (2563, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครู โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด ได้ดีที่สุดใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะที่เป็นการพบปะ สนทนา การติดต่อระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพและศรัทธาต่อกันด้วยดี โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ทำให้เกิดการเต็มใจในการร่วมงานและทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 น่าจะเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพและศรัทธาต่อกันด้วยดี โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาสั้น รู้จักสนิทสนมกันเป็นอย่างดีหรือการทำงานร่วมกันภายใต้ภารกิจของโรงเรียนภายใต้ความกดดัน เคร่งเครียด บางสถานการณ์ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นครูควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถ้าหากครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงาน ก็จะเป็นผลตอบแทนให้กับครูได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในอนาคตมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูควรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับชุมชนลงได้

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ครูควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการ ถึงแม้ว่า เงินเดือนในการเริ่มบรรจุราชการอาจจะไม่มากเท่ากับของเอกชนแต่ก็ถือว่ามีความมั่นคงในระยะยาว จนถึงเกษียณอายุราชการ จึงถือว่าเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการยังเป็นสิ่งจูงใจให้กับคนรุ่นใหม่หันหน้าเข้ามาสอบบรรจุราชการเพิ่มมากขึ้นทุกปี

1.4 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ครูควรที่สามารถทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำทนายความรู้

ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(3), 175 – 183.
- โชติกา ไร่ใส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ภมรศรี แดงชัย. (2556). *เปิด 6 อุปสรรคการทำงานครูไทยเมื่อการเรียนรู้ของเด็กในศตวรรษที่ 21 ไม่เหมือนเดิม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเยาวชน.
- วรวรรณ เนื่องจำนง และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(76).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *รายงานผลการดำเนินงานตามจุดเน้น พัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2555 – 2561).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพานิ สฤษฏีวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). *งานนิพนธ์ ร.บ.ม.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.