

## ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### The Relationship between Performance Motivation and Success in Performance Agreements of Teachers in Schools for the Deaf under the Northeast Special Education Bureau

ณัฐวุฒิ นัยจิต<sup>1</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร<sup>2</sup> ดร.ปัทมา จันทพันธ์<sup>3</sup>  
Natthawut Naiyakit<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr.Chaiya Pawabutra<sup>2</sup> Dr.Pattama Chantapan<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครู ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 138 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 18 คน และครูจำนวน 120 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.626 – 0.936 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 และแบบสอบถามความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.752 – 0.925 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพิเศษ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>นักวิชาการอิสระ

<sup>3</sup>Retired civil servants

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ณัฐวุฒิ นัยจิต, natthawut.naiyakit@gmail.com

รับเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 แก้ไข 15 กรกฎาคม 2567 ตอปรับ 17 กรกฎาคม 2567

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{xy} = 0.759$

6. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู คือ  
1) ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) ควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานทุกคนด้วยความจริงใจ 3) ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ครูจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to compare and examine the relationship between performance motivation and the success of performance agreement (PA) of teachers in schools for the Deaf under the Northeast Special Education Bureau. The research sample consisted of 138 participants, including 18 administrators and 120 teachers from six schools in the academic year 2023. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and simple random sampling. The data collection tools included interview forms and 5 – point scale questionnaires, comprising performance motivation with discriminative values from 0.626 to 0.936 and the reliability of 0.918, and the success in PA of teachers with discriminative values from 0.752 to 0.925 and the reliability of 0.915. Data analysis statistics were percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. The performance motivation was overall at a high level.
2. The success in PA of teachers was overall at the highest level.
3. The performance motivation, classified by positions, and academic standing, showed overall differences at the .01 level of significance. When considering special academic qualifications, no significant differences were observed overall or in each aspect.
4. The success in PA of teachers, classified by positions, overall, showed differences at the .01 level of significance. Regarding academic standing, there were no differences overall or in each aspect. In terms of special education qualifications, overall, there were differences at the .05 level of significance.
5. The relationship between performance motivation and the success in PA of teachers was positively correlated at a high level at the .01 level of significance, with the correlation coefficient of  $r_{xy} = .759$ .
6. The guidelines for developing performance motivation and achieving success in PA of teachers involved four aspects: 1) supporting and encouraging all teachers to consistently perform their assigned duties; 2) providing moral support to facilitate job performance for all teachers; 3) supplying facilities to enhance teachers' effectiveness in instructional management; and 4) supporting ongoing education to foster of knowledge and teaching skills.

**Keywords:** Performance Motivation, Success in Performance Agreement of Teachers

## ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ในมาตรา 52 มีสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง เพราะคุณภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอย่างเต็มตามศักยภาพนั้น คือ แรงจูงใจ

การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เพราะหากบุคคลได้รับการตอบสนองจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมหรือการสนับสนุนที่ดีแล้ว ผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตามมาตรฐานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสต อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกันหรือไม่
5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

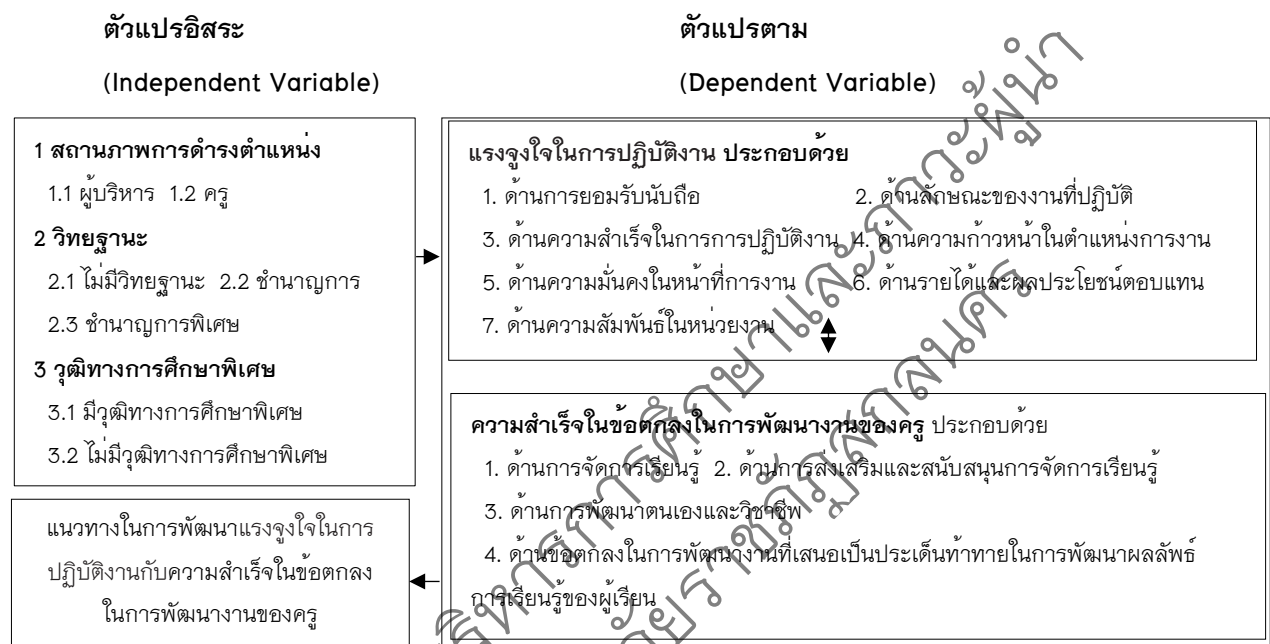
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ

4. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 213 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 18 คน และครูจำนวน 195 คน จากจำนวนโสตศึกษาทั้งหมด 6 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 138 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 18 คน และครูจำนวน 120 คนโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มตัวอย่าง 138 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิทางการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.626 – 0.936 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.752 – 0.925 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 138 ฉบับ ถึง 6 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้นำเอกสารกลับคืนมา จำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติที (t – test) ชนิด Independent Samples ค่าสถิติเอฟ (F – test) แบบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) การทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

การหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็นดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็นดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพิเศษ พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $X_1$ ) กับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูโดยรวม ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.759 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ที่นำไปหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานทุกคนด้วยความจริงใจ 3) ผู้บริหารควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ครูจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถมองเห็นความสำเร็จในกรปฏิบัติงานได้จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด มนัสสินท์มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 915) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อุทัยนันท โปะหะดา (2564, หน้า 125) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ญาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1991, p. 210) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ พบว่า

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือที่ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณา จันทน์ และสงวน อินทรรัช (2562, หน้า 387) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 197 – 198) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพรรณิการ์ จิวฉิมชัยกุล (2563, หน้า 53) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 12 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อูมาพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิเยี่ยม (2565, หน้า 309) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร 12 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่วิทยฐานะแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ถึงแม้ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ แต่ในหน้าที่รับผิดชอบในการสอน เป็นตัวกำหนดให้ครูต้องศึกษาและพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 186) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุวนีย์ ฤทธิธิดาพรหม (2556, หน้า 198) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ พบว่า

4.1 ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ในการประสานงานอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลในฐานะผู้นำของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวังตั้งนั้นจึงเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะภาพรวม ไม่ได้ลงลึกเข้าไปในส่วนย่อยละเอียด ซึ่งต่างจากครูที่ต้องปฏิบัติงานตามการมอบหมายของผู้บริหารในรายละเอียด ซึ่งภาระหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติมีหลากหลาย และซับซ้อนซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติให้เกิดผลเชิงรูปธรรม ดังนั้นมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนอาจไม่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็น แตกต่างกับกับครูทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ จุฑามาศ พลับสวาท (2553, หน้า 112) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางาน ของครู นั้นเป็นการพัฒนางานในส่วนของตนเอง ตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครูกับผู้บริหาร ซึ่งมีความเข้มข้น ในเรื่องเกณฑ์การประเมินของแต่ละวิทยฐานะไม่เท่ากัน จึงทำให้โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ รัตนบุรี (2562, หน้า 17) ได้ศึกษา เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนก ตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้ที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวราภรณ์ จิตชาญวิชัย (2565, หน้า 357) ได้ศึกษา เรื่อง กงบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและราย ไม่แตกต่างกัน

4.3 ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูที่มีคุณวุฒิ การศึกษาการศึกษาพิเศษนั้น เป็นผู้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษตามหลักสูตรการฝึกอบรมครู ด้านการสอน คนพิการ พุทธศักราช 2561 หรือสำเร็จการศึกษาโดยตรงในสาขาวิชาเอก การศึกษาพิเศษ จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจ ในแนวทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ เนื่องจากครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษโดยตรง นั้นต้องหาความรู้ เพิ่มเติมภายหลังการเข้าสู่ตำแหน่ง จึงทำให้ไม่มีความเข้าใจในรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการแต่ละ ประเภทที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเท่ากับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑามาศ พลับสวาท (2553, หน้า 112) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการ



ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารจำแนกตาม วุฒิการศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $X_1$ ) และความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูโดยรวม ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{X_1Y_1} = .759$  ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการเป็นที่ยอมรับนับถือ ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงมีการพัฒนาความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพระยะใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอนก อมราพิทักษ์ และวุฒิชัย เนียมเทศ (2564, หน้า 112) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ เชื้อนวนค์ (2564, หน้า 53) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างและสนับสนุนครูให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างและสนับสนุนครูให้มีความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ซึ่งงานที่มอบหมายนั้นต้องมีความน่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ

และให้อิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู หน่วยงานในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เพื่อจะได้เห็นถึงความคล้ายคลึง หรือแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

2.2 ควรนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในข้อตกลงในการพัฒนางานของครู หน่วยงานในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ เชื้อนวนงศ์. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4), 53 – 64.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครทั้งถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ พลัสวาท. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทัศนีย์ รัตน์บุรี. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(74), 11 – 19.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วราภรณ์ จิตชาญวิชัย (2565). การบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(3), 350 – 359.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุพรรณนิภา รุจิวิชัยกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. *ว.มรม. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 181 – 191.
- อรอุมา จันทน และสงวน อินทรวิชัย. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 378 – 390.
- อุมาพร พันธุ์ศรีและอุไร สุทธิแย้ม (2565). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(7), 299 – 312.
- เอนก อมราพิทักษ์ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 112 – 113.
- Steer, R. M., & Porter, W. L. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw – Hill.