

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
การทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND JOB
PERFORMANCE OF TEACHERS IN SMALL SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA 5

สุรชาติ เสนานนท์¹, เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ² และ ไพวัลย์ โคตรตะ³

Surachat Senanon¹, Sawettaporn Tangwanchaoen² and Paiwan Kotta³

¹⁻³ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹⁻³Master of Education Degree in Educational Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Surachat.senanon617@gmail.com

วันที่รับบทความ : 2 กรกฎาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 6 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 8 กรกฎาคม 2568

Received 2 July 2025; Revised 6 July 2025; Accepted 8 July 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

Citation:



* สุรชาติ เสนานนท์, เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และ ไพวัลย์ โคตรตะ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 537-557.

Surachat Senanon, Sawettaporn Tangwanchaoen and Paiwan Kotta. (2025). The Relationship Between Work Motivation And Job Performance Of Teachers In Small Schools Under The Office Of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 5. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 537-557.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และครู 226 คน รวมทั้งสิ้น 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.871$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จัดสรรงานที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความถนัดและความสนใจของครู 2) ความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ส่งเสริมการศึกษาต่อ การอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง 3) ได้รับการยอมรับนับถือ โรงเรียนควรจัดวัฒนธรรมการชื่นชมและให้คุณค่ากับครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพทั้งในและนอกโรงเรียน 4) ความสำเร็จของงาน โรงเรียนสามารถบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยอาศัยการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายภายในวันเดียวกัน 5) ความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาแผนงาน 6) ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรเลื่อนเงินเดือนครูด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ด้วยการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงกัน 7) ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม ลดความซ้ำซ้อน และกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ตรงกับศักยภาพของครู 8) สภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research aims to study the level of work motivation among teachers in small schools, the efficiency of teachers' performance in small schools, the relationship between work motivation and performance efficiency, and guidelines for enhancing teacher motivation in small schools under the jurisdiction of the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The sample group consists of 39 school administrators and 226 teachers, totaling 265 participants. The research instruments include a five-point Likert scale questionnaire, with an overall reliability coefficient of 0.98, and a structured interview. Statistical methods used in the research include percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall work motivation of teachers in small schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 is at a high level. In terms of specific aspects, seven aspects are at a high level, while one aspect is at a moderate level.
2. The overall and specific aspects of teachers' performance efficiency in small schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 are at a high level.
3. The relationship between work motivation and teachers' performance efficiency in small schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 is positively correlated at a high level ($r_{XY}=.871$) with statistical significance at the .01 level.
4. Guidelines for Developing Work Motivation among Teachers in Small Schools
Nature of Work: Administrators should hold meetings to ensure a mutual understanding,

allocate appropriate tasks by considering teachers' expertise and interests. Career Advancement: Administrators should serve as role models for teachers, promote further education and training for self-development. Recognition and Respect: Schools should establish a culture of appreciation and value for teachers, providing opportunities for teachers to showcase their potential both inside and outside the school. Work Achievement: Schools can integrate learning activities efficiently within budget constraints by organizing diverse activities on the same day. Good Relationships: Administrators should work closely with teachers and allow them to participate in decision-making and planning. Compensation: Administrators should ensure salary increments are transparent and fair through mutual understanding and agreement. Responsibility: Administrators should fairly allocate tasks, reduce redundancy, and assign responsibilities that align with teachers' capabilities. Work Environment: Administrators should improve the work environment to facilitate learning and effective performance.

Keywords: Relationship, Work Motivation, Performance Efficiency

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 54 ซึ่งกล่าวไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปีจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560: 14) และแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 4 กล่าวไว้ว่า “ผู้เรียนทุกคนต้องได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฏ) ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่มุ่งเน้นการศึกษาให้กระจายอยู่ทั่วประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี ส่งผลให้จำนวนของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นและกระจายไปอยู่ในพื้นที่

ต่าง ๆ เพื่อรองรับปริมาณเด็กในชุมชน ทำให้มีสถานศึกษาขนาดเล็กเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566 : 1)

สถานศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาทั้งหมด 1120 แห่ง เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 646 แห่งซึ่งคิดเป็น 57.67% จากทั้งหมด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี, 2567 : 3) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของอำเภอเดชอุดม อำเภอน้ำยืน อำเภอน้ำขุ่น อำเภอนาจะหลวย อำเภอบุญทรวิชัย และอำเภอทุ่งศรีอุดม สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวน 120 สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5, 2567: 46) ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญนั้นประสบปัญหาสำคัญ 3 ประการ

1) สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ทำให้งบประมาณในการบริหารจัดการของสถานศึกษาขนาดเล็กค่อนข้างน้อย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 2) การกำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวนี้ทำให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา 3) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพพระคัมภีร์พยากรณ์เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน (ศุภิสรา ทดลา, 2566: 45-46) โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นจุดอ่อนและเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566: 13)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT analysis พบว่า จุดแข็งคือหน่วยงานมีจำนวนมากทั่วประเทศ มีศูนย์พัฒนาครูทั่วประเทศ ไทย จุดอ่อนคือสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนทรัพยากรที่จะสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูมีภาระงานไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ จำนวนผู้เรียนลดลงอย่างต่อเนื่องงบประมาณไม่เพียงพอ อัตรากำลังไม่เพียงพอ ภาระงานหรือปริมาณมากเกินไป เด็กยากจนและเด็กด้อยโอกาสในชนบทส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก เด็กเหล่านั้นขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเหลื่อมล้ำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขนาดใหญ่ในเมืองกับสถานศึกษาขนาดเล็กในชนบทยังแตกต่างกันมาก โอกาสคือครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถเข้าถึงสื่อ ความรู้ที่ทันสมัยได้ง่าย และอุปสรรคคือนโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย หน่วยงานภายนอกเพิ่มภาระงานครูจำนวนมากและงบประมาณถูกปรับลด

อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566 : 13) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT analysis จุดอ่อนและอุปสรรคดังกล่าวทำให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ อุปกรณ์การสอน และบุคลากร จึงเกิดภาวะความเครียดจากภาระงานที่เกินขีดความสามารถ ภาระงานที่มากเกินไปส่งผลต่อภาวะความเครียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้นลดลงตามไปด้วย ซึ่งส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมและเป้าหมายที่สำคัญที่สุดนั่นก็คือตัวผู้เรียน จากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET 5 ปีซ้อนหลัง สถานศึกษาขนาดเล็กมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ในทุกรายวิชา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) จึงกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กนั้นไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร (ศุภิสรา ทดลา, 2566 : 44) ดังนั้นจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญของการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจให้กับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กผ่านนโยบายของประเทศ

นโยบายของประเทศโดยรวมมีแนวทางในการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เช่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพความถนัดและความต้องการจำเป็น สร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานที่เป็นประจักษ์ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สรรหาวัสดุครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพทันสมัยสำหรับใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและทั่วถึง เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567 : 1-4) การทำงานให้ได้ประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กนั้นย่อมส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ฉ) ดังนั้นครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจะต้องมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีเพราะขวัญกำลังใจและแรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ (เรณู ฤๅชา, 2560 : 1)

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแรงจูงใจในการทำงานสำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสำคัญอย่าง

ยิ่งในการกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในภาพรวม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อต้องการทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ตรงจุด และให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดสำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษานี้จะถูกนำเสนอแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและประยุกต์ใช้แนวทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้วิจัยตั้งเป้าหมายที่จะใช้ผลการศึกษานี้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้สามารถก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่และระดับประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจมีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายอย่าง ดังนี้

วรรณ อารมณ์ (2557: 6) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น พฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป ในส่วน วุฒิพงศ์ ปิศาณ (2558: 10) แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดหมายนั้น ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานมีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายอย่าง ดังนี้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560: 7) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติให้เกิดผลดีกับบริษัท การปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ในส่วน คณาธิป จันทรสง่า (2561: 7) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การประเมินศักยภาพของบุคลากรในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด โดยมีผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ในส่วน คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562: 5) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การตอบสนองต่องานและคุณภาพของงานเป็นผลจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ

สถานศึกษาขนาดเล็ก

การแบ่งขนาดของสถานศึกษานั้น หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวคิดในการแบ่งขนาดของสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (ศุนิสา ทดลา, 2566: 45) ได้แบ่งขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน	1 – 120 คน
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน	121 – 600 คน
ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน	601 – 1,500 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน	1,501 คนขึ้นไป

จากแนวคิดในการแบ่งขนาดของสถานศึกษา ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่อยู่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ใช้แนวคิดการแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งหมายถึงสถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำนวน 120 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 120 คน และครู 699 คน รวมทั้งสิ้น 819 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำนวน จำนวน 265 คน ได้จากการสุ่มประชากรโดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 40) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน ครู 226 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจน ศึกษาความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างกรอบแนวคิดใน

การวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบบสอบถามฉบับนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ครอบคลุมเนื้อหาในข้อข่ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามในลักษณะการตรวจสอบรายการ (check list) ซึ่งมีหัวข้อ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยกำหนดวันรับคืนภายในระยะเวลา 15 วัน จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมดตามกำหนด

1.4 นำแบบสอบถามได้มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนจิก โรงเรียนบ้านนาห้วยแคน และโรงเรียนบ้านโนนค้อ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

2.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.4 นำข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ได้มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะดำเนินการโดยการแจกแจงความถี่ (frequencies) และคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลที่ได้รับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จะใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จะใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

1.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จะใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 314)

2. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

อุบลราชธานี เขต 5 โดยการตีความ จำแนก และจัดหมวดหมู่เพื่อสังเคราะห์แนวทางและนำมาสรุป อภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีทั้งหมด 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดี รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทำหาย สร้างคุณค่าให้แก่สถานศึกษา รองลงมา คือ งานที่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับมอบหมายมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาโดยรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการได้รับส่งเสริมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อปรับปรุงหรือเสริมจุดแข็งในด้านต่างๆ เช่น การสอน การวิจัย หรือการบริหารจัดการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะจากการลดระยะเวลาจาก 4 ปีเหลือ 3 ปี

1.3 ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และทักษะจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการยกย่องและชมเชยในผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน เช่น ปัญหาผู้เรียนไม่เข้าใจบทเรียน ครูสามารถแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามระดับความเข้าใจ ใช้สื่อการสอนหลากหลาย การสอนซ้ำแบบตัวต่อตัวสำหรับผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เช่น การขาดแคลนทรัพยากรการสอน ครูสามารถตรวจสอบและจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นล่วงหน้าก่อนเริ่มการสอน นำทรัพยากรที่มีอยู่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น งบประมาณ สื่อการสอน หรือเวลาให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ช่วยเหลือกันในงานต่าง ๆ และทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในลักษณะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสามัคคี มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กรู้สึกยอมรับและพึงพอใจในเงินเดือน รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กรู้สึกว่าการค่าตอบแทนมีความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กรู้สึกว่าค่าตอบแทนสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง

1.7 ด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับโอกาสในการทำงานให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่

ปลอดภัย รองลงมา คือ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานสำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้รับการบำรุงรักษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน

2.1 ด้านคุณภาพของงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กตามที่ได้รับมอบหมายมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์

2.2 ด้านปริมาณของงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กดำเนินการทั้งการสอน การเตรียมบทเรียน การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลได้เหมาะสม รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนงานหรือกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีเป้าหมายดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กดำเนินงานและส่งผลงานตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนงานของสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจัดการเวลาได้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กตรวจสอบรายจ่ายให้เป็นไปตามที่กำหนดในแผนงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและลดค่าใช้จ่ายระยะยาว ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด พิจารณาคุณภาพของผลงานควบคู่กับค่าใช้จ่ายที่ลงทุน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการบริหารจัดการและการ

ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินทุน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=.871$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 8 ด้านและประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{X8Y3}=.838$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับด้านปริมาณของงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{X8Y2}=.833$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนกับด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับต่ำ ($r_{X6Y4}=.217$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับรายด้านของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับสูง ($r_{XY1}=.842$) รองลงมา คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{XY3}=.841$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{XY4}=.772$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X8Y}=.860$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X2Y}=.808$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{X6Y}=.250$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสามัคคี มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันในงานต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในลักษณะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังมีความร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทธลีสี แนนอน (2565: 56) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับ อันธิกา ศักขินาดี (2559: 75) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่นกัน

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างผู้เรียนที่มีคุณธรรม และความสามารถส่งผลต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอกและภายใน เพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง อีกทั้งครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินทุน

บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและลดค่าใช้จ่ายระยะยาว ใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด พิจารณาคุนภาพของผลงานควบคู่กับค่าใช้จ่ายที่ลงทุน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านคุณภาพของงานและด้านความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผ่องมณี พิทักษ์สันติ, รัตนภรณ์ แซ่ลี้ และพิกุลต์ สมชอบ (2566: 239) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง และยังสอดคล้องกับ ธัญญา คอแก้ว, ทิพมาศ เสวตวรโชติ และสันติ อุณจะนำ (2567: 563) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงานเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.871$) เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีทรัพยากรจำกัด ครูต้องเผชิญกับภาระงานหลายด้าน ดังนั้น หากครูได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดี หรือค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ก็จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น พยายาม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุสุตา จำปาสัก พงษ์ศักดิ์ ธรรมชมรัตน์ และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2566: 72) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.884$) และยังสอดคล้องกับ Layek, D. and Koodamara, N. K. (2024: 1-13)

ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของครูทั้งสถาบันการศึกษาเอกชนและรัฐบาลในเบงกอลตะวันตก ประเทศอินเดีย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ที่ดีและความสำเร็จของงาน ขณะที่ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะคุณภาพของงานและความคุ้มค่าด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ส่วนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ การได้รับการสนับสนุน และสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ในส่วนข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นการพัฒนาหรือการสร้างแรงจูงใจ จึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูเป็นลำดับแรก เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน หากครูรู้สึกค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน อาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาระงาน เพื่อช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่รู้สึกว่าภาระงานมาก

เกินไป จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถมุ่งเน้นการสอนได้อย่างเต็มที่ และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้น

1.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาอำนาจพยากรณ์ของระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสยาม.

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ใน *งานวิจัยสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์

ธัญญา คอแก้ว, ทิพมาศ เสวตวรโชติ และสันติ อุนจะนา. (2567). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, (30)3, 563-578.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
ผ่องมณี พัทธสันทิ, รัตนภรณ์ แซ่ลี้ และพิมุกต์ สมชอบ. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี*, (10)2, 237-250.

พิชญ์สุตา จำปาสัก พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ และปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2566). ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์*, 6(2), 72-82.

ภัทราลี แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยรังสิต.

เรณู ฤชา. (2560). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
รัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ใน *สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.

ศุภิสรา ทดลา. (2566). โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา. *ครุศาสตร์
สาร*, (17)2, 43-55.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. (2567). *สารสนเทศทางการ
ศึกษาปีการศึกษา 2567 (จุลสาร)*. อุบลฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570*. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2566
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: กลุ่มการพิมพ์
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษามหาภาค
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี. (2567). *แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2566 - 2570)*. อุบลฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6. เรียกใช้เมื่อ 19 เมษายน 2567 จาก <https://gdcatalog.go.th/dataset>*
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6. เรียกใช้เมื่อ 19 เมษายน 2567 จาก <https://gdcatalog.go.th/dataset>*
- ศักขินาดี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา
- Layek, D. and Koodamara, N. K. (2024). *Motivation, work experience and teacher performance: A comparative study*. Acta Psychologica, 245, 1-13.