



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

The Relationship between Job Motivations and Academic Effectiveness
of Educational Personnel under Samutsakhon Primary Education
Service Area Office

วิภาวรรณ วิมุติ*

Wiphawan Wimoot

ณัฐพล เนื่องชมภู

Nattaphon Nuangchomphu

ในตะวัน กำหอม

Naitawan Kumhom

วาสนา เลิกเปลี่ยน

Wasana leikpeliyn

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education Thongsook College

Corresponding author, e-mail: wiphaphueng@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 18 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 19 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 29 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิผลงานวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่ง คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะของงานตามลำดับ ประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่ง คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามลำดับ ความสัมพันธ์

ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพงานวิชาการ, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of job motivations, 2) study the level of academic effectiveness, and 3) study the relationship between job motivations and academic effectiveness of educational personnel under Samutsakhon Primary Education Service Area Office. The sample used in this research was 385 educational personnel in Samutsakhon Primary Education Service Area Office. The research instrument used for data collection was a 5 rating scale questionnaire with IOC index between 0.80-1.00, the total reliability of 0.99. The statistics included percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) Overall job motivations of educational personnel was at a high level. When considering each aspect, the ranking showed that career success was ranked first, followed by career advancement and work itself, respectively. 2) The overall of the academic effectiveness of educational personnel was also at a high level. When considering each aspect, development of learning processes was ranked first, followed by measurement, evaluation and transfer of learning outcomes and development and use of media technology for education, respectively. 3) The relationship between job motivations and academic effectiveness of educational personnel under Samutsakhon Primary Education Service Area Office, overall, had a positive correlation at a high level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Job Motivations, Academic Effectiveness, Educational Personnel.

บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์



ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณ อารณ, 2557)

นอกจากนี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559)

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน (สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น บุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งการใช้แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับแรงจูงใจแล้ว ศักยภาพในตัวบุคลากรการศึกษาในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มาจากครอบครัว เพศ วัย หรือหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันไปด้วย ตามทัศนคติและแรงจูงใจที่ไม่เท่ากันของแต่ละคน ส่งผลต่อการตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน (ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ, 2564)

ดังนั้น หากครูผู้สอนได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานวิชาการอีกทางหนึ่ง เนื่องจากงานวิชาการเป็นพันธกิจหนึ่งของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 36 (ศุภโชติ บุญไว, 2566) เป็นงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จากการศึกษาของ Smith, et al. (1961, อ้างถึงใน ศุภโชติ บุญไว, 2566) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานใน ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากรและงานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5 จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้

ว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญมาก โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของการศึกษาในสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555) อาจกล่าวได้ว่า งานด้านวิชาการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมเสริมประสบการณ์ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียน และพัฒนาการทางด้านการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมาย คือ ให้นักเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รุ่งฤดี นนทภา, 2560) หากครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูประบบบริหารการจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เล็งเห็นและสนองนโยบาย โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยตั้งเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าได้คะแนนเฉลี่ย ไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่ตั้งเป้าไว้ ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนทางด้านวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567: 64)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้ เป็นแนวทางในการการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดขอบเขต ดังนี้



ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 1,852 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 75) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 329 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลงานวิชาการตามแนวทางงานวิชาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาและ การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .99

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 329 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ใช้เกณฑ์ของเบสต์ดังนี้ (Best, 1986: 182)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ ดังนี้ (Best, 1986: 182)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 85)

0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่ง คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.36$) ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่งคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.35$) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน



การศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy}=0.950$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการ เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r_{xy3}=0.841$) รองลงมาคือ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r_{xy5}=0.824$) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($r_{xy1}=0.686$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่ง คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.36$) ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม, ธวัชชัย ทูมทอง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ หม่องศิริ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

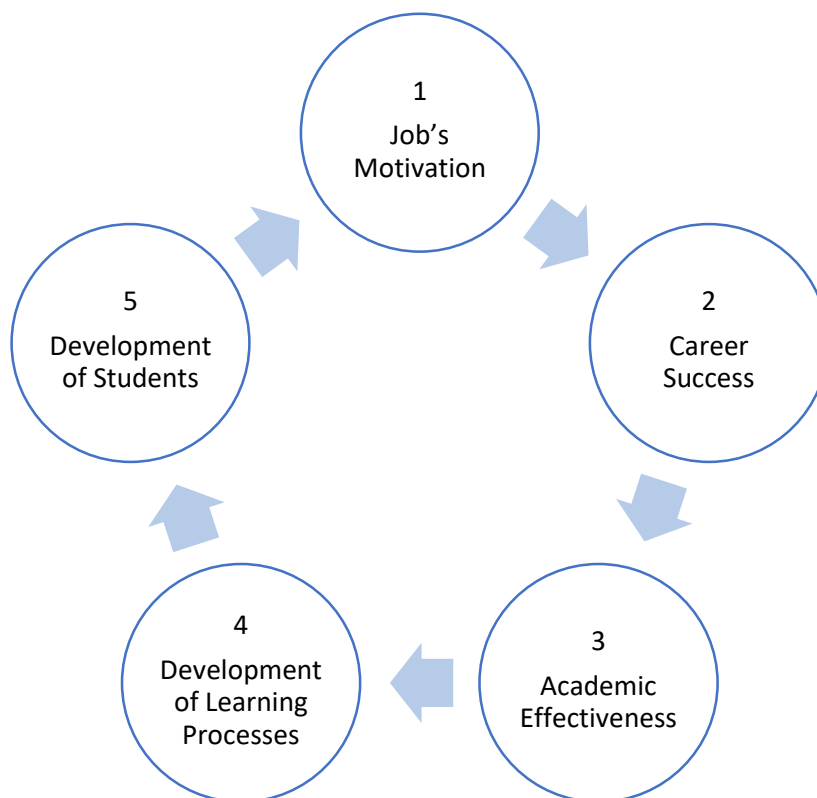
2. ประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับที่หนึ่ง คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.35$) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ หม่องศิริ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพล เจริญวัย (2561) ศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภโชติ บุญไว (2566) ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy}=0.950$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการ เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r_{xy3}=0.841$) รองลงมา คือ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r_{xy5}=0.824$) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($r_{xy1}=0.686$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศ ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ หม่องศิริ (2560) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา” พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ สามารถจัดเป็นระบบแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็น โมเดล JCADD ย่อมาจาก Job's Motivation, Career Success, Academic Effectiveness, Development of Learning Processes, Development of Students ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 JCADD MODEL

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า JCADD MODEL ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

J - Job's Motivation (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร, การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ, การมีส่วนร่วมของบุคลากร, ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

C - Career Success (ความสำเร็จในหน้าที่การงาน) อธิบายได้ว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

A - Academic Effectiveness (ประสิทธิผลงานวิชาการ) อธิบายได้ว่า ประสิทธิผลงานวิชาการปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ คือ มีการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน มีการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นสำคัญ ปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

D - Development of Learning Processes (การพัฒนากระบวนการเรียนรู้) อธิบายได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

D - Development of Students (การพัฒนาผู้เรียน) อธิบายได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดจากประสิทธิผลงานวิชาการที่ประสบความสำเร็จ เป็นเพราะการเอาใจใส่ของครูผู้สอน รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาส และยอมรับในความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ควรสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับบุคลากรได้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ควรมีการจัดทำการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น นอกจากนี้ควรมีการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพและติดตามตรวจสอบ อีกทั้งควรมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเพียงพอ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสามารถนำผลจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมด้านการบริหารงานภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีทัศนคติที่ดีต่องานและโรงเรียนและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรัก และศรัทธาต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิผลในระดับดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถมีผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: ไทยเนรมิตดิจิตอลโปรดักส์.

ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทุไทย และจันทรัตน์ ภคมาศ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารครุศาสตร์*. 4(2), 50-62.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- มนิรัตน์ ศรีคุ้ม, ธวัชชัย ทุมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 15(1), 157-174.
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภโชค บุญไ. (2566). *การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต*. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วม*. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM.
- วรพล เจริญวัย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กลุ่มนโยบายและแผน เอกสารหมายเลข 9/2566. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J. W. (1986). *Research in Education*. New Delhi: Prentice Hall.