

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

The Motivative for Job Performance of Teachers Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

ภัทรพร กมลเจริญ

Pattaraporn Kamoncharoen

มณฑา จำปาเหลือง

Monta Jumpaluang

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Pattaraporn.kam028@hu.ac.th



Received: 26 September 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 21 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .960 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบ ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ นโยบายและการบริหารงานองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่

แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำแนกต

ามวิทยฐานะ รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2

Abstract

This research aims to 1) study the level of work motivation of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the level of work motivation of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, professional position, and work experience. The sample used in this research consisted of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table, resulting in a sample of 295 people. The sample was selected based on proportionality and simple random sampling using a non-replaceable lottery method. The questionnaire had a Cronbach's alpha coefficient of .960. The statistical methods used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and F-test.

The research results found that: 1) The results of the analysis of the level of motivation in working of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, when considering each aspect, found that the aspect with the highest average value was the method of governance and command, followed by the advancement in the position, the policy and management of the organization, and the aspect with the lowest average value was personal well-being, respectively. 2) The results of the comparison of the motivation in working of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, classified by the different levels of education, in every aspect, there were no different opinions. Classified by academic status, in every aspect, it was found that there were no different opinions, except for the aspect of working conditions, there were statistically significant differences at the .05 level. Classified by academic status, in every aspect, there were no different opinions, except for the aspect of security and safety, there were statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Motivation to work, Teacher Performance, Primary Education Area Office

Songkhla Area 2

บทนำ

สภาพการศึกษาไทยปัจจุบันยังเผชิญความท้าทายหลายด้าน แม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ประเด็นสำคัญคือ คุณภาพการศึกษา โดยรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ระบุว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะในวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยงานวิจัยของ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2563) ความแตกต่างระหว่างคุณภาพการศึกษาในเขตเมืองและชนบท รวมถึงระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษา ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการการศึกษาและกฎกติกาทางสังคมจึงต้องปรับตัวให้ทันสมัย

ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ซึ่งครอบคลุมการปฏิรูประบบบริหาร ครู และการเรียนการสอน ท่ามกลางปัญหาสังคมและวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น ปัญหายาเสพติด พฤติกรรมผู้เรียน และความเสื่อมศรัทธาต่อภาครัฐ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สูงสุด ทั้งในด้านความรู้และทักษะ การบริหารจึงมีความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องมี ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจุบันการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเน้นการเรียนของนักเรียนครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2558) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้ ที่ครูได้รับการอบรม นอกชั้นเรียนอาจไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ ในบริบทของโรงเรียนนั้นหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัย ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับนักเรียนยุคใหม่ ซึ่งเป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าโลกได้เปลี่ยนแปลงไป และต้องเตรียมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนให้ทันและไวกับผู้เรียน จึงต้องเปลี่ยนบทบาท จากผู้สอนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาจากเดิมให้เป็นโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional learning community) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลังของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการจะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

โรงเรียนต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ การร่วมมือ ร่วมใจ ทำให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครู คือ กุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาคุณภาพของนักเรียน การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การขาดแคลนครูยังคงเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและสาขาวิชาเฉพาะทาง (สพฐ., 2565) ส่งผลให้ครูที่มีอยู่มีภาระงานหนักขึ้นและอาจกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน แม้จะมีความพยายามปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 แต่การปฏิบัติจริงยังเป็นความท้าทาย งานวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2562) พบว่าการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนยังไม่เต็มที่ ครูซึ่งใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น กุญแจสำคัญของการจัดการศึกษา มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนารับรู้ของผู้เรียน และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรให้ความสนใจ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา การศึกษาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันช่วยให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของครู เพื่อนำข้อมูลไปเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงและวางแผนนโยบายด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสนับสนุนปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สูงสุด (รุ่งทิพา วิบูลพันธ์, 2562)

จากความเป็นมา และความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จะนำไปสู่การบริหารจัดการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ โดยเฉพาะในการ สร้างแรงจูงใจให้ครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ที่หลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเขตชนบทและพื้นที่ห่างไกล ครูในพื้นที่เหล่านี้มักเผชิญสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย เช่น การขาดทรัพยากรการเรียนการสอน การเดินทางไม่สะดวก และการสนับสนุนจากหน่วยงานจำกัด การสร้างและรักษาแรงจูงใจของครูช่วยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มความตั้งใจเรียนของนักเรียน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความยั่งยืนของบุคลากร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในพื้นที่ห่างไกลจึง

สำคัญต่อการวางแผน การปรับนโยบาย และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพการศึกษาระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และ ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียน 3 ขนาด คือ 1) ขนาดเล็ก จำนวน 272 คน และ 2) ขนาดกลาง จำนวน 819 คน 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,269 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ขออนุญาตและแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
- 2) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ในรูปแบบ Google form ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนภายใน 7 วัน

4) รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาใน รูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency)

การทดสอบค่าที (Independent Samples t-Test : t-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน หากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวม

ฐานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.26	.29	มาก	1
นโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.25	.32	มาก	3
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	.34	มาก	2
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.17	.34	มาก	4
รวม	4.22	.14	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, SD = .14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.26, SD = .29) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 4.25, SD = .34) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X}$ = 4.25, SD = .32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.17, SD = .34)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ รายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้าน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มี

ความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, SD = .14054) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.26, SD = .29996) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 4.25, SD = .34718) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X}$ = 4.25, SD = .32113) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.17, SD = .34391) ไปทางทิศเดียวกับวัชรวิ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก โดยกระทรวงศึกษาธิการได้เน้นด้านความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาตามหลักการทางวิชาการ และสามารถนำหลักการทางวิชาการมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชาตามสถานการณ์ได้ สอดคล้องกับกมลฉัตร กลัดแล้ว (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวม ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจาก การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชย เป็นที่ยอมรับนับถือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นเสียสละงานที่รับผิดชอบจนเกิดผลดี มีการพัฒนาสายงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้ขวัญกำลังใจ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอาจจะไม่เพียงพอเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก เช่น การจัดสรรบ้านพักครูเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่พื้นฐาน ซึ่งอาจจะยังไม่เพียงพอความต้องการของครูในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ความเป็นอยู่พื้นฐานของข้าราชการครูยังไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับวรารักษ์ บัวเมือง (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวถึง ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีผลการศึกษาย่อยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น

จึงเป็นผลให้แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก โดยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิศา วิบูลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าเป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังคงเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง มีเหตุการณ์การก่อการร้ายต่างๆ เกิดขึ้นเป็นระยะ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ รายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้าน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Egan (2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในซีกาโก โดยกลุ่มตัวอย่าง 500 คนพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ละออง (2564) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เกิดจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ การยอมรับและการยกย่อง โอกาสพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมการทำงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ แรงจูงใจเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพการสอนของครู และเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของพื้นที่

สรุป

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = .14054$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงานองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังต่อไปนี้

1) จากการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นระบบมีแผนงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบข่ายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจภาระงานที่รับผิดชอบว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาแนวทางร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยเน้นความสำเร็จของงานโดยรวมกันตั้งเป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จ

2) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากร การรักษาวินัย โดยสร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตร สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีทางกายภาพและจิตภาพ ทางกายภาพ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การรักษาพยาบาล ค่าขึ้นชมรางวัลต่างๆ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดวิธีการหรือแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร กลัดแล้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). หลักคิด : การจัดการหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งนภา ละออง. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรกรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2563). Global change 6. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คสเคป.

- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิษ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 22 สิงหาคม 2567 จาก www.obec.go.th/about/นโยบายสพฐ-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2566.
- Egan, S. K., & Perry, D. G. (2001). Gender identity: A multidimensional analysis with implications for psychosocial adjustment. *Developmental Psychology*. 37(4), 451–463.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.