



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Enhancing Motivation for the Performance of Teachers in Phichai School, Phichai District, Uttaradit Province

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

Prapaparn Rukliang¹, Ratchanok Phramsiri² & Siriruk Rutchusanti^{3*}ประภาพรรณ รักเลี้ยง¹, รัตน์ชนก พรหมณศิริ^{2*} & สิริรักษ์ รัชชุศานติ³

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Prapaparn Rukliang

ประภาพรรณ รักเลี้ยง
Faculty of Education, Phitsanulok
University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: prapaparnr@plu.ac.th

2. Ratchanok Phramsiri*

รัตน์ชนก พรหมณศิริ*
Faculty of Education, Phitsanulok
University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: ratchanokp@plu.ac.th

3. Siriruk Rutchusanti

สิริรักษ์ รัชชุศานติ
Faculty of Education, Phitsanulok
University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: siriruk@plu.ac.th

คำสำคัญ:

การเสริมสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู,
โรงเรียนพิชัย

Keywords:

Motivation Enhancement,
Teacher Performance, Phichai School

Article history:

Received: 25/12/2024

Revised: 07/01/2025

Accepted: 21/02/2025

Available online: 02/08/2025

How to Cite:

Prapaparn Rukliang et al. (2025).
Enhancing Motivation for the
Performance of Teachers in Phichai
School, Phichai District, Uttaradit
Province. *Journal Dhamma for Life*,
31(3), 112-122.

ABSTRACT

This research aims to study and compare the motivation levels of teachers at Phichai School, Phichai District, Uttaradit Province. The population consisted of 67 teachers from Phichai School during the 2023 academic year. A questionnaire was used as the main tool to collect data on teachers' motivation, focusing on aspects such as responsibility, work achievement, respect, job characteristics, and career advancement. Data analysis included frequency counts, percentages, mean, standard deviation, and content analysis to summarize suggestions for enhancing teachers' motivation. Hypothesis testing used t-tests and ANOVA.

The findings revealed that the motivation levels of teachers were generally high, particularly in terms of responsibility. The career advancement aspect had the lowest average score, indicating a moderate level. Recommendations to enhance motivation included supporting teachers in setting clear goals, allowing them to solve problems independently, praising and rewarding good performance, promoting moral ethics, and recognizing teachers' roles within the educational community. Opportunities for teachers to participate in planning and execution, and fair consideration for career advancement based on performance and capabilities were also suggested. Comparative analysis showed no statistical differences in motivation levels according to gender, age, education level, and work experience, except in work achievement where younger teachers had higher motivation, and in job characteristics where teachers with higher education levels showed greater motivation.



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี ประชากร คือ ครูจำนวน 67 คนจากโรงเรียนพิชัย ในปีการศึกษา 2566 การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมุ่งเน้นที่ด้านต่างๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสรุปข้อเสนอแนะต่อกระบวนการและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง การให้คำชมเชยและรางวัลสำหรับผลงานที่ดี การสนับสนุนให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม การยกย่องบทบาทของครูในชุมชนการศึกษา การเพิ่มโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างทางสถิติในระดับแรงจูงใจตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ยกเว้นในด้านความสำเร็จในการทำงานที่พบว่าครูที่มีอายุน้อยกว่ามีแรงจูงใจสูงกว่า และในด้านลักษณะของงานที่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแรงจูงใจสูงกว่า

บทนำ

ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้สร้างความท้าทายให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันระดับสากลกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมในการใช้และควบคุมเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล ระบบการศึกษาของไทยต้องปฏิรูปเพื่อมุ่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความยั่งยืนในคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำให้การเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความยืดหยุ่นทั้งในด้านเวลาและสถานที่ ตลอดจนรองรับการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาหลากหลาย เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และความไม่พร้อมของการประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหลักสูตร ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของครู

ในบริบทของโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความสามารถของครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ได้รับจากระบบบริหารงานและปัจจัยส่วนบุคคล นอกเหนือจากนั้น ผลจากการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพรวมยังพบว่า ครูในโรงเรียนระดับ



มัธยมศึกษายังเผชิญปัญหาการจัดสรรภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถ ความไม่เพียงพอของรายได้ และความเหนื่อยล้าจากภาระงานที่หลากหลาย ส่งผลให้ความทุ่มเทและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจจำเป็นต้องเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สนับสนุนรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงจัดหาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาทักษะและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจ เพื่อให้ครูมีความพร้อมและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552: 28-30) กล่าวว่าครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา โดยมีหน้าที่หลักคือการสอนและให้ความรู้แก่นักเรียน ซึ่งถือเป็นงานด้านวิชาการที่สำคัญยิ่ง นอกจากบทบาทด้านการสอน ครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานดูแลอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงินและพัสดุ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน บทบาทเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูเป็นผู้พัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะคติ นิสัย และจริยธรรมของเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ และกนกวรรณ นิสสัย (2553: 189) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น การปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ การขาดงาน การลาออก หรือแม้กระทั่งปัญหาทางวินัย ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์กรจะได้รับผลเชิงบวกจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานนี้ยังสะท้อนถึงการบริหารงานที่ดีและสามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการและนักบริหารองค์กร ซึ่ง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีแนวคิดหลากหลายแต่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการเข้าใจและเพิ่มพูนแรงจูงใจในบุคคล หนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ซึ่งอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับได้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น น้ำ อาหาร และการพักผ่อน ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการการยอมรับและความผูกพันในสังคม ความต้องการการยกย่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง และสุดท้ายคือความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Loke ครอบคลุมหลายมิติที่สำคัญ เช่น ลักษณะของงานที่น่าสนใจและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและโปร่งใส การได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงานผ่านการชมเชยและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ผลประโยชน์และสวัสดิการที่สนับสนุนชีวิตที่มั่นคง สภาพการทำงานที่เหมาะสมทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมและเครื่องมืออุปกรณ์ การนิเทศงานอย่างมีประสิทธิภาพ



จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากร

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากการผสมผสานของปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งองค์กรสามารถนำทฤษฎีเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

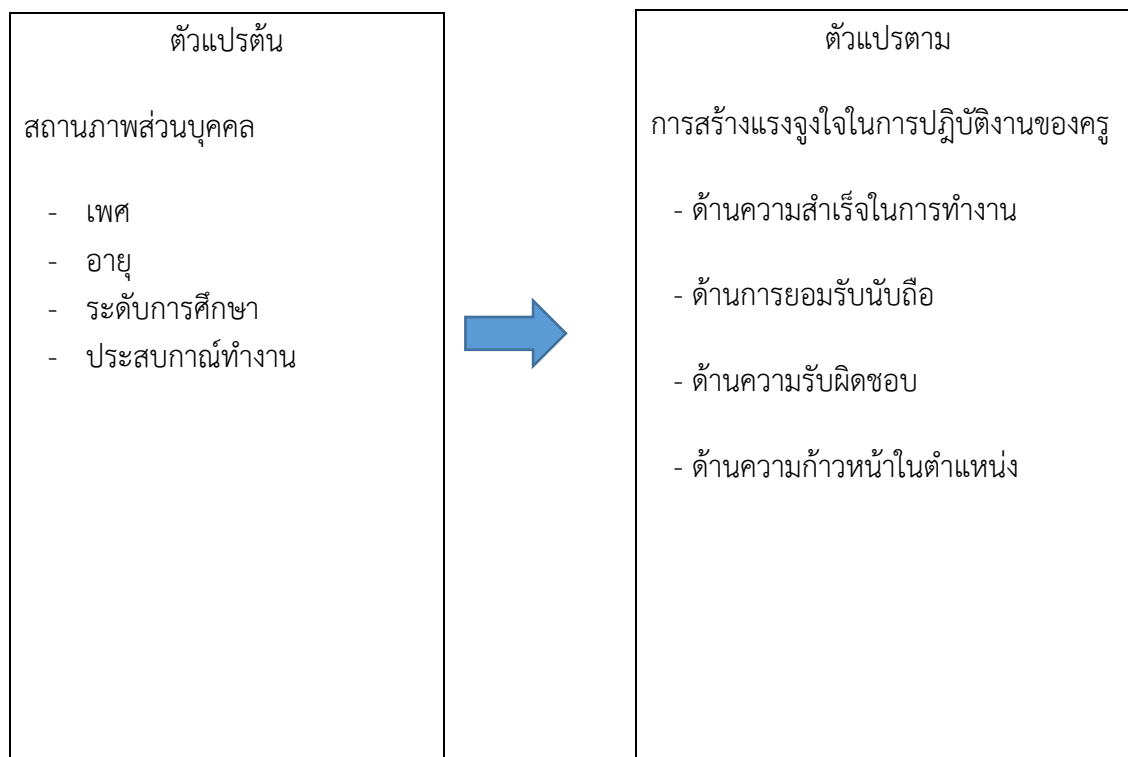
ฐิติมา เวชพงศ์ (2566) วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นปัจจัยสำคัญ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารซึ่งเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นใจให้ครู ความร่วมมือจากชุมชนที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครู ผู้วิจัยเสนอว่าแรงจูงใจสามารถเพิ่มขึ้นได้ผ่านการสนับสนุนด้านความรู้ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ภัคพัฒน์ ภูมิธรรมนันท์ และคณะ (2566) นำเสนอการประยุกต์ใช้ทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness, Growth) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (Existence) การสร้างความสัมพันธ์ (Relatedness) และการพัฒนาตนเอง (Growth) มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสมดุลของความต้องการทั้งสามมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร

อรพรรณ อาษาชาญ และคณะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (แบบตัดขวาง). ผลการวิจัยพบว่าโดยรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีระดับมากในทุกด้าน ทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 9.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่าแรงบันดาลใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ความร่วมมือจากชุมชน, และการสนับสนุนด้านการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งหมด 67 คน ในปีการศึกษา 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบศึกษาเพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ตอนที่ 2 การดำเนินการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดความหมายของค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับสูงสุด

คะแนน 4 หมายถึง เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับสูง

คะแนน 3 หมายถึง เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับต่ำ

คะแนน 1 หมายถึง เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดเนื้อหาและตัวแปรในแบบสอบถามตามผลการทบทวนเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมในข้อคำถาม
2. นำแบบสอบถามตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีการปรับแก้ภาษาที่ไม่ชัดเจนและคำถามให้กระชับเข้าใจง่าย พร้อมคำนวณค่า IOC ที่ได้ทั้งหมดพบว่าผ่านเกณฑ์โดยมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00.
3. นำแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนจากโรงเรียนตรอนศรีสินธุ์ อำเภอดุตรดิตถ์ (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha ได้ค่า 0.884 ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของแบบสอบถามที่สามารถใช้รวบรวมข้อมูลได้
4. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจะถูกใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนพิชัย อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวนทั้งหมด 67 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยต่าง ๆ มีวิธีการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ระดับการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 คือ เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 คือ เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คือ เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คือ เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คือ เสริมสร้างแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด
3. ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับการเปรียบเทียบสองกลุ่ม เช่น เพศชายและเพศหญิง



และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบมากกว่าสองกลุ่ม คือ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัย

ผลศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู	ระดับการบริหารงาน			
	x	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.64	0.51	มาก	2
2.ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.53	มาก	3
3.ด้านลักษณะของงาน	3.55	0.53	มาก	4
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.53	มาก	1
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.40	0.50	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรวม	3.59	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.53) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.51) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.53), ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.53) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D.= 0.50)

นำเสนอผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D.= 0.60) รองลงมา มีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.60) ได้รับหน้าที่ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.60) และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D.= 0.57)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.59) รองลงมา สามารถวางแผนการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D.= 0.61) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง



ไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D.= 0.61) และโรงเรียนให้รางวัล ยกย่องหรือให้คำชมเชยกับงานที่ทำเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D.= 0.57)

ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.60) รองลงมา เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม และวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D.= 0.61) รู้สึกว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D.= 0.61) และได้รับความศรัทธาความนับถือจากนักเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, S.D.= 0.58)

ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.80) รองลงมา ได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D.= 0.76) มีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ อยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 3.48$, S.D.= 0.61) และสามารถอธิบายและเสนอแนะงานที่ทำให้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D.= 0.56)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D.= 0.61) รองลงมา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D.= 0.61) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับและโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, S.D.= 0.61) และได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D.= 0.51)

การวิเคราะห์เพื่อสรุปข้อเสนอแนะต่อกระบวนการและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การสนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เป็นกลไกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จตามเป้าหมาย (90% เห็นด้วย) การส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตัวเองยังช่วยเสริมสร้างทักษะในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน (87% เห็นด้วย) การให้คำชมเชยและรางวัลสำหรับผลงานที่ดีตามเป้าหมายที่กำหนดยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจ (60% เห็นด้วย)

ด้านการยอมรับนับถือ

สนับสนุนให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และวินัยที่ดี (94% เห็นด้วย) การยกย่องและสนับสนุนบทบาทของครูในชุมชนการศึกษาช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความเคารพในสังคม (97% เห็นด้วย) การสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพครูและการได้รับความเคารพจากนักเรียนและสังคมยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (90% เห็นด้วย)



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

ด้านลักษณะของงาน

การส่งเสริมการใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน (90-93% เห็นด้วย) การเพิ่มโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญช่วยสร้างความรู้สึกรักคุณค่าและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (88% เห็นด้วย)

ด้านความรับผิดชอบ

สนับสนุนให้ครูรับผิดชอบงานที่สำคัญและมีความพยายามในการทำงาน (98% เห็นด้วย) การให้โอกาสครูในการแก้ปัญหาทางงานได้อย่างอิสระช่วยสร้างแรงจูงใจและความภูมิใจในผลงาน (75% เห็นด้วย)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การสนับสนุนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ (96% เห็นด้วย) การมีการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานอย่างเป็นธรรมและการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม และสัมมนาเสมอ ช่วยเพิ่มทักษะและความก้าวหน้าในตำแหน่ง (69% เห็นด้วย)

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($t = 0.092, p = 0.643$), การยอมรับนับถือ ($t = 1.792, p = 0.006$), ลักษณะของงาน ($t = -1.213, p = 0.568$), และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($t = 1.374, p = 0.227$). ค่า p ที่สูงกว่า 0.05 แสดงว่า เพศไม่สามารถอธิบายความแตกต่างในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูได้

ครูที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ($F = 1.85, p = 0.142$), ลักษณะของงาน ($F = 1.67, p = 0.176$), และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($F = 2.10, p = 0.134$). อย่างไรก็ตาม, ในด้านความสำเร็จในการทำงาน, พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 2.45, p = 0.027$), แสดงให้เห็นว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงกว่าในด้านนี้

ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($F = 1.12, p = 0.328$), การยอมรับนับถือ ($F = 0.89, p = 0.413$), และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($F = 1.05, p = 0.375$). อย่างไรก็ตาม, มีความแตกต่างในด้านลักษณะของงาน ($F = 2.30, p = 0.043$), แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงกว่าในการรับผิดชอบงานและภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($F = 2.10, p = 0.134$), การยอมรับนับถือ ($F = 1.85, p = 0.142$), ลักษณะของงาน ($F = 1.67, p = 0.176$), และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($F = 1.12, p = 0.328$). อย่างไรก็ตาม, มีความแตกต่างในด้านการยอมรับนับถือ ($F = 3.20, p = 0.049$), แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าอาจมีระดับการยอมรับนับถือที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

อภิปราย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สรุปได้ว่าโรงเรียนได้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ: โดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง เนื่องจากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความรับผิดชอบสูง โดยการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและการให้โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานของตนเอง; ด้านความสำเร็จในการทำงาน: ผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ โดยการศึกษาของ พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553) พบว่าการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างกำลังใจและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ทำให้ครูสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ดีและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ; ด้านการยอมรับนับถือ: โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อถือไว้วางใจในผลงานและการดำเนินงานของครู ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน; ด้านลักษณะของงาน: โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง: โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ที่พบว่าการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาสูงและได้รับการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิชัย อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สนธยา บุตรวาระ, 2556) ส่วนครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงกว่าในด้านนี้ ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างในด้านลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงกว่าในการรับผิดชอบงานและการกิจที่เกี่ยวข้อง และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างในด้านการยอมรับนับถือแสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าอาจมีระดับการยอมรับนับถือที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (พรศิริ กิจเกษตรกุล, 2553)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตัวเองยังช่วยเสริมสร้างทักษะในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน
2. โรงเรียนควรมีแนวทางการยกย่องและสนับสนุนบทบาทของครูในชุมชนการศึกษาช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความเคารพในสังคม และส่งเสริมการใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน
3. โรงเรียนควรเพิ่มโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญช่วยสร้างความรู้สึกรักคุณค่าและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนทุกระยะอย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เช่น สถานภาพทางการเงิน, สถานะครอบครัว, และสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครู
2. ควรศึกษาเพื่อประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เช่น การอบรมทักษะการจัดการชั้นเรียน, ทักษะการสื่อสาร, และเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาประสิทธิภาพในการสอน
3. ควรศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่างครูในโรงเรียนประเภทต่าง ๆ เช่น โรงเรียนรัฐบาล, เอกชน, และโรงเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบท้องถิ่น เพื่อเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละประเภท
4. ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอัตราการสำเร็จการศึกษา เพื่อระบุว่าการเพิ่มแรงจูงใจของครูมีผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา เวชพงศ์. (2566). การ เสริม สร้าง แรง จูงใจ ใน การ ทำงาน ของ ครู โรงเรียน ขนาด เล็ก อำเภอมือง จังหวัด สมุทรสงคราม. *วารสาร ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์*, 23(2), 141-161.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงานของครู. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 21(4), 376-388.
- ภัคพัฒน์ ภูมิธรรมนันท์ ประภัสสรณ์ ศรีหาวงค์ และณัฏฐภรณ์ สำนึก. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(1), หน้า 1. ISSN: 2985-2366 (Online).
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(2), 213-225.
- อรพรรณ อาชาชาญ เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัต. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสาร MCU นครชน*, 10(9), 190-201.

