

**แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร**
**Working Motivation of Teachers and Educational Personnel Affecting
Students' Achievement in Schools Under Local Administration,
Chumphon Province**

พัลลภ จิระโร^{1*}

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี Panuwat499@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนและ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนและ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียน ได้ร้อยละ 39.5 อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 4) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูอย่างชัดเจนตรงกับความรู้ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานจนสำเร็จ และปัจจัยค่าจูง สนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นองค์ประกอบการพิจารณาในส่วนของการเลื่อนเงินเดือน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพของผู้เรียน, โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this study were to: 1) to study the working motivation of teachers and educational personnel; 2) study the quality of students in school; 3) study the working motivation of teachers and educational personnel affecting the quality of students in school; and 4) study the guidelines for developing the working motivation of teachers and educational personnel in schools under Local Administration, Chumphon Province. The sample were 142 teachers and educational personnel. Data were collected by using a 5-point Likert scale questionnaire with the reliability of 0.96 The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and multiple Regression Analysis. The research findings were as follows. 1) The overall working motivation of sample was at a high level. 2) The overall quality of students in school under Local Administration, Chumphon Province, was at a very high level. 3) The working motivation of the sample could affect the quality of the students by 39.5 percent at statistical significance level of .05 4) to study the guidelines for the development of working motivation of teachers and educational personnel affecting students' achievement in the school in Schools under Local Administration, Chumphon has 2 areas: motivation factors : administrators should assign jobs to teachers clearly, with knowledge, encouragement and praise when

teachers complete their work and maintenance factors : encourage teachers to have outstanding works, to increase the academic standing as an consideration element as for the salary increase.

Keywords : working motivation, quality of student, schools under local administration

บทนำ

ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็กประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. ก) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพโดยยกระดับคุณภาพคนเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย สำหรับการศึกษาพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจระดับพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยา ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ได้แก่ การรับรู้ ทัศนคติและค่านิยม บุคลิกภาพ การเรียนรู้ การจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้พื้นฐานพฤติกรรมของครู เพื่อใช้จัดการให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ประสิทธิภาพการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้กล่าวถึงสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ความสำเร็จการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของครูยุคใหม่และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีใจรักในการเป็นครูเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากความสำคัญดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการ บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าจะอะไร คือ แรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะคนแต่ละบุคคล มีการตอบสนองต่องานและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน โดยงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้น บรรลุความต้องการตนเองแล้วก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเนื่องจากครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียนอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำนวน 229 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำนวน 142 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (มารยาท โยทองยศ และปรางค์ สวัสดิธรรม, 2551) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้สังกัดของโรงเรียน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert scales) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert scales) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เป็นแบบชนิดปลายเปิด

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพรเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืน นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่และร้อยละ

2.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งรายข้อและรายด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเป็นช่วง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2552, น. 11) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ข้อมูลด้านคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งรายข้อและรายด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเป็นช่วง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 11) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00	หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51– 4.50	หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างสมการพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ (motivator factors)	4.33	.28	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.09	.74	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.46	.27	มาก
3. ลักษณะของงาน	4.24	.23	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.34	.53	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้า	4.53	.35	มากที่สุด

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)	4.58	.21	มากที่สุด
6. เงินเดือน	4.48	.38	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.62	.30	มากที่สุด
8. นโยบายและการบริหาร	4.52	.49	มากที่สุด
9. สภาพการปฏิบัติงาน	4.43	.26	มาก
10. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.85	.25	มากที่สุด
รวม	4.46	.15	มาก

จากตาราง 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากและมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร เงินเดือน การยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

คุณภาพผู้เรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	4.75	.23	มากที่สุด
2. ด้านความรู้และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรสู่ประชาคมอาเซียน	4.72	.40	มากที่สุด
3. ด้านทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	4.69	.44	มากที่สุด
4. ด้านความสามารถในการคิดและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.67	.45	มากที่สุด
5. ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.65	.48	มากที่สุด
6. ด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพ	4.60	.32	มากที่สุด
รวม	4.67	.20	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านความรู้และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านความสามารถในการคิดและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพตามลำดับ

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ดังตาราง 3-5

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.309	.095	.089	.193
2	.525	.276	.266	.173
3	.604	.365	.351	.163
4	.628	.395	.377	.160

- a. Predictors: (Constant), X₅
- b. Predictors: (Constant), X₅, X₃
- c. Predictors: (Constant), X₅, X₃, X₂
- d. Predictors: (Constant), X₅, X₃, X₂, X₄

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .628 และค่ากำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ(R²) มีค่า .395 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 39.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .160

ตาราง 4 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

	Source of Variation	df	SS	MS	F	Sig.
1	Regression	1	.551	.551	14.781*	.000
	Residual	140	5.219	.037		
	Total	141	5.770			
2	Regression	2	1.593	.797	26.510*	.000
	Residual	139	4.177	.030		
	Total	141	5.770			
3	Regression	3	2.107	.702	26.469*	.000
	Residual	138	3.662	.027		
	Total	141	5.770			
4	Regression	4	2.277	.569	22.332*	.000
	Residual	137	3.493	.025		
	Total	141	5.770			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	X ₅ -.395	.048	-.681	-8.171	.000
ด้านการลักษณะงาน	X ₃ -.581	.080	-.667	-7.241	.000
ด้านการยอมรับนับถือ	X ₂ -.277	.055	-.370	-5.007	.000
ด้านความรับผิดชอบ	X ₄ .084	.032	.219	2.581	.011
R = .628	R ² = .395	F = 22.332			
SE _{Est} = .160	R ² _{adj} = .377	a = 9.801			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยเลือกโมเดล 4 มาใช้ในการค้นหาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_5) ด้านลักษณะของงาน (X_3) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ซึ่งส่งผลทางลบและด้านความรับผิดชอบ (X_4) ซึ่งส่งผลทางบวก โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$A = -.395(X_5) - .581(X_3) - .277(X_2) + .084(X_4) + 9.801$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$B = -.681(B_5) - .667(B_3) - .370(B_2) + .219(B_4)$$

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีการอบรมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้และความถนัดเพื่อช่วยให้ครูสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานจนสำเร็จ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จเมื่อมอบหมายงานของโรงเรียนให้ครูทำอย่างทั่วถึงด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูรับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารควรพูดคุย ปรึกษาหารือถึงงานในความรับผิดชอบของครูผู้สอนอยู่เสมอ ควรมอบอำนาจและการตัดสินใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ควรมอบหมายงานพิเศษให้ครูทำอย่างทั่วถึงเพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้บริหารควรกำหนด หลักเกณฑ์ มาตรฐานการเลื่อนขั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูถึงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ สนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นองค์ประกอบการพิจารณา ในส่วนของการเลื่อนเงินเดือน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้งขึ้น ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ตลอดจนโรงเรียนควรจัดกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงานประจำปี และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน โดยควรวางแผนนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารควรชี้แจงวัตถุประสงค์และ แนวทางการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างชัดเจน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรบริหารจัดการโรงเรียนโดยจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักความมั่นคง ให้ความยุติธรรมและยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้กับครูที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร สามารถสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากและมีปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร เงินเดือน การยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ ตามลำดับ เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม ผลักดัน ให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมทำงานสำเร็จเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา สามารถส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้ความตั้งใจและความทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรมีคุณภาพมากขึ้น ดังที่ Barnard (1964, p. 240) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และไพรินท์ ขุนศรี (2559, น. 27) แรงจูงใจจะผลักดันและเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา แรงจูงใจสามารถส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้ความตั้งใจและความทุ่มเท การมีแรงจูงใจในการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจะทำให้ความรู้สึภายในจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การที่ตนปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลูว์น อีกทั้งองค์การก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับซินดา เศษลือ (2556, น. 24 – 32) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการงานของครูโรงเรียน ในเครือข่ายสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่าด้านลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงาน และด้านการยอมรับนับถือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ ส่วนด้านลักษณะของงาน ท่านมีอิสระในการทำงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ซึ่งลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ เมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จก็มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและร่วมกันปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังที่รพีพร ศุภราศี (2554, น. 19) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จและกมลวรรณ ยอดมาลี. (2558, น. 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานหมายถึง การได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมให้ตัวผู้มีการศึกษาสูงขึ้นหรือได้รับการอบรม เพื่อให้บุคคลมีโอกาสนในการเพิ่มทักษะและพัฒนากิจการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้มีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานรวมถึงสภาพและรายได้ หากมีบุคคลมีลักษณะดังกล่าวจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับRandall (1987, p. 21-A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาครู ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลให้ด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานการได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถ ในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติไม่จำเป็นที่จะได้รับการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำและคุณภาพชีวิตของผู้ร่วมงานและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ดังที่ Walton. (1973) กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือ เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการ มอบหมายงานใหม่หรือ งานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2. การศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

2.1 คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านความรู้และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านความสามารถในการคิดและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพตามลำดับ เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนนั้นเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนเป็นผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรมดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ซึ่งสอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, น. 17)การกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังคงยึดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรเป็นหลัก โดยกำหนดคุณภาพผู้เรียนเป็น 6 ส่วน คือ มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มี ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

2.2 คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือและผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้เรียนมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เพื่อส่วนรวมและมีจิตสาธารณะและ ส่วนด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษ และหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อโรคร้าย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ในข้อที่ 1 เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นการฝึกฝนให้ผู้เรียนมีความรู้สึก ตระหนักว่าอะไรดี อะไรควร อะไรไม่ควร อะไรไม่ผิด และปฏิบัติตนในทางถูกต้อง ให้เป็นปกติ เป็นประจำ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและชักจูงให้ผู้เรียนมีความสนใจ คุณธรรม และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา สุขภาวะทางร่างกาย การป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรินทร์ ชุนศรี (2559, น. 105-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 92) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการ

ทำงาน รัก การทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

3. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ตัวร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพผู้เรียน (R^2) ได้ร้อยละ 39.5 ($R^2 = .395$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .160 ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัว คือด้านความรับผิดชอบ(X_4) ซึ่งส่งผลทางบวก และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_5) ด้านลักษณะงาน(X_3) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ซึ่งส่งผลทางลบ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้ $A = -.395(X_5) - .581(X_3) - .277(X_2) + .084(X_4) + 9.801$ และ $B = -.681(B_5) - .667(B_3) - .370(B_2) + .219(B_4)$ เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ในข้อที่ 4 เหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นผู้หน้าที่หลักจะต้องมีความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จและยังสามารถส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงาน และการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ดังที่ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556, น. 3-4) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ คงช้อย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลทางบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีการอบรมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้และความถนัดเพื่อช่วยให้ครูสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานจนสำเร็จผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จเมื่อมอบหมายงานของโรงเรียนให้ครูทำอย่างทั่วถึงผู้บริหารควรให้ครูรับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรพูดคุย ปรึกษาหารือถึงงานในความรับผิดชอบของครูผู้สอนอยู่เสมอ ควรมอบอำนาจและการตัดสินใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ควรมอบหมายงานพิเศษให้ครูทำอย่างทั่วถึงเพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรกำหนด หลักเกณฑ์ มาตรฐานการเลื่อนขั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูถึงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ สนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นองค์ประกอบการพิจารณา ในส่วนของการเลื่อนเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้งขึ้น ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ตลอดจนโรงเรียนควรจัดกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงานประจำปี และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน โดยควรวางแผนนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารควรชี้แจงวัตถุประสงค์และ แนวทางการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรบริหารจัดการโรงเรียนโดยจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรใช้หลักความมั่นคง ให้ความยุติธรรมและยึดระเบียบวินัยเป็นหลัก

ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้กับครูที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทำให้การดำเนินการบริหารจัดการงานโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย คือ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป สามารถทำได้เต็มที่ เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความถูกต้อง เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้ไม่เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องการแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้และสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่ปฏิบัติออกมามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้สถานศึกษามีสภาพการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยและองค์ประกอบทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการให้บุคลากรสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เน้นในด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีและมีสุนทรียภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติมากขึ้น อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก คณาจารย์ บุคลากรหลายฝ่ายที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านทั้งสองเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม-ธันวาคม), 24 – 32.

- ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ. หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ไพรินทร์ ชุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ. (2551). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.
- ร่ำพิง ศุภราศี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 1-10. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>. [4 พฤษภาคม 2562].
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2561-2565 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร. ฝ่ายนโยบาย และแผน กองแผนและงบประมาณ
- Barnard B. & Grey A. Steiner. (1964). *Human behavior*. New York: Harcourt Brace & World.
- Randall, C. M. (1987). *Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs*. Dissertation Abstracts International, 48(1), 21-A.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it?*. Sloan Management Review, 4(7), 20-23.

