

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศล  
ของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง  
THE MOTIVATIONAL ENHANCEMENT TO WORK PERFORMANCE  
OF TEACHERS IN THE CHARITY SCHOOL OF BUDDHIST TEMPLES,  
LAMPANG PROVINCE

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ, Phramaha Uthen Phosriprasert  
ณัฐ รัตนศิรินิชกุล, Nat Rattanasirinichakun  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
Faculty of Education Lampang Rajabhat University  
E-mail : Mahauthain\_2528@hotmail.com



### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง วิธีดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง และการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (2) การสร้างขวัญกำลังใจ (3) การพัฒนาบุคลากร (4) วัฒนธรรมองค์การ (5) การนิเทศการศึกษา (6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (7) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ และ 2) ผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า (1) ด้านสภาพแวดล้อม ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรปรับปรุงห้องพักครูให้อยู่ในสภาพดี

(2) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดให้มีการให้โบนัส และการสร้างความมั่นใจในการเป็นครูเอกชน (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนการพัฒนาครู สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครู จัดให้มีการอบรม สัมมนา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักในภาระงานของตน

**คำสำคัญ :** การเสริมสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

## Abstract

The purposes of this article were 1) to study the need assessment, 2) to study the ways of motivational enhancement to work performance of teachers in the charity school of Buddhist temples, Lamphang province. The processes on this study had two steps : 1) study the need assessment of motivational enhancement to work performance of teachers with sampling 148 persons to analyze contexts by using the improvement of Priority Needs Index (PIN) and 2) study on the ways of motivational enhancement to work performance of teachers by interviewing the eight experts and analyzing by using the content analysis method.

The research found that : 1) The results of study need assessment of motivational enhancement to work performance of teachers. Sorted from highest to lowest as follows: (1) working environment (2) morale (3) Personnel development (4) culture of organizations (5) educational supervision (6) performance evaluation, and (7) career goal setting and 2) The results of study on the ways of motivational enhancement to work performance of teachers found that (1) They should be provided good working environment; modern technology of media, system, and equipment with comfortable teachers' room (2) an incentive/bonus with welfare to ensure for being the public school teachers (3) set an enough budget on planning for teachers' development; trainings, seminars, and open opportunities for participating on the development with the good consciousness on their own duties

**Keywords :** Motivational Enhancement, Work Performance of Teachers

## บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากการบริหารทรัพยากรทั้งหมดในสถานศึกษาแล้ว ยังต้องมีจะต้องมีความรู้ และทักษะในการสร้างแรงจูงใจของครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดความจงรักภักดี ความผูกพันเพื่อร่วมใจกันปฏิบัติงาน ในการบริหาร ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ซึ่งถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารดังที่ กิจจา บานชื่น (2560, น. 140) ระบุว่า การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร และการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาท และความสามารถของบุคลากร การประสานงานเกิดจากความ ต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้น เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น รวมทั้งจะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานโดยมีจุดหมาย เดียวกัน

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เป็นแหล่งสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทางวิชาการ ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมคุณธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน ได้รับการจัดตั้งเพื่อเป็นการกุศล เป็นการศึกษาสงเคราะห์ให้ผู้มีฐานะยากจนได้รับโอกาส ทางการศึกษา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการศึกษา ที่ผู้เรียนจะได้รับโอกาสทั้งทางด้านวิชาการ และมีโอกาสได้รับการกล่อมเกลากับหลักธรรม ในทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ซึ่งโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจะมีเจ้าอาวาสวัด คณะสงฆ์ และคณะกรรมการบริหาร หมู่บ้านที่โรงเรียนสังกัด เข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารและการจัดการโรงเรียน (รังสรรค์ ศรีโคตร, ชวนคิด มะเสนา และ เกริกไกร แก้วล้วน. 2563, น. 1-10) โดยที่โรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนาทั่วประเทศ มีทั้งหมดจำนวน 162 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งหมด 7,338 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562) และในส่วนของจังหวัด ลำปาง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในเขตจังหวัดลำปาง มีทั้งหมด 7 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวิสุทธิวิทยากร 2) โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา 3) โรงเรียนผดุงวิทย์ 4) โรงเรียนศรีสุนทรสถลวิสุทธิ 5) โรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน 6) โรงเรียนสุนทรศึกษา และ 7) โรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) ส่วนใหญ่จะพบปัญหาในการบริหารที่คล้ายคลึงกัน คือปัญหา เรื่องการขาดครู จากข้อมูลจำนวนครูของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเขต

จังหวัดลำปาง ในระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2560 - พ.ศ.2562) มีครูลาออกจำนวน 19 คน จากทั้งหมด 229 คน สอดคล้องกับที่ ฎกมล นวนาทเจษฎา และ ธนินาฏ ณ สุนทร (2559, น. 203) พบว่า ปัญหาการขาดครูของโรงเรียนเอกชน เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างครูของรัฐและเอกชนในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งปัญหาอันเกิดจากการบริหารจัดการ และสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน เช่น โรงเรียนขาดครูที่มีคุณภาพ ครูเอกชนได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หลายอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญกำลังใจลดลง ครูที่มีอายุน้อยลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู รวมไปถึงการพัฒนาครู ที่จะส่งผลต่อไปยังคุณภาพนักเรียนก็ไม่สามารถทำได้ อย่างเต็มที่เท่าที่ควร เพราะการขาดแคลนครูเนื่องจากลาออกไปสอบบรรจุอย่างต่อเนื่องและเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องหาครู มาฝึกหัดใหม่อยู่เสมอ

จากเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเขตจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวความคิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง

## วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยการสำรวจความคิดเห็น

### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 รูป/คน และครู จำนวน 210 รูป/คน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 238 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 รูป/คน และครู จำนวน 210 รูป/คน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 148 รูป/คน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง จำนวน 148 รูป/คน 2) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 รูป/คน และครู จำนวน 120 รูป/คน และ 3) ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง จำนวน 148 รูป/คน

**1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ลักษณะของเครื่องมือในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด 2) การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการ คือ (1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดสร้างแบบสอบถาม (2) สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 5) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ โดยได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.957 และ 6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

**1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ด้วยแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา และนำส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และ/หรือ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

**1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ดังนี้ 1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง เพื่อจัดลำดับความสำคัญใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ**

**2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยการกำหนดคุณสมบัติ ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง มีประสบการณ์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 7 คน 2) ผู้กำหนดนโยบาย มีคุณสมบัติเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามดูแล การดำเนินการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง หรือผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน

**2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) วัฒนธรรม

องค์การ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การสร้างขวัญกำลังใจ และ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

**2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และนำเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

**2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างขวัญกำลังใจ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) สถานศึกษาควรจัด และสนับสนุนเครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย (2) สถานศึกษาควรจัดเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยอย่างเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพงานด้านวิชาการ (3) สถานศึกษาควรมีการจัดการด้านสาธารณูปโภค

2) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ (1) สถานศึกษาจัดหาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวเงินหรือโบนัสเมื่อสิ้นปีการศึกษา (2) สถานศึกษามีโครงการให้เงินกู้และดอกเบี้ยต่ำ (3) สถานศึกษาจัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความต้องการ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ (1) การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (2) สถานศึกษาสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงานต่าง ๆ (3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอ นโยบายในการพัฒนาเอง

4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ (1) สถานศึกษาควรมีการชี้แจงเป้าหมายขององค์กรให้ครูได้รับทราบ (2) การเปิดใจยอมรับความผิดพลาด (3) การประสานงานระหว่างคนทำงานที่อยู่ต่างระดับกัน

5) ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ (1) การฝึกอบรมพัฒนาผู้ให้การนิเทศการ (2) การมีส่วนร่วมการนิเทศของครู (3) การใช้เทคนิคการนิเทศงานการศึกษาที่หลากหลาย

6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (2) สถานศึกษามีการชี้แจงให้เห็นความก้าวหน้าของงานที่ทำ (3) การประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

7) ด้านการตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานและสรุปการปฏิบัติงานเพื่อการเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบผลงาน (2) การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน (3) การอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง จัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก พบว่า

1) การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ห้องพักครู ห้องเรียน ควรมีการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพอ

2) การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทำให้ครูได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้เงินค่าตอบแทน การให้โบนัส การยกย่องให้เกียรติ และการสร้างความมั่นใจในความมั่นคงต่อการเป็นครูเอกชน สถานศึกษาควรมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ โดยสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสมและครูมีส่วนร่วมในการรับรู้รางวัลที่ให้อาจจะเป็นในรูปแบบของเงิน ของรางวัล หรือสิ่งอื่นใดที่สามารถเป็นขวัญกำลังใจได้ แม้กระทั่งการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การให้สินเชื่อการสนับสนุนอาหารว่าง หรืออาหารกลางวัน การจัดกิจกรรมสังสรรค์ หรือการจัดทัศนายนอกสถานที่ เป็นต้น

3) การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนาครูที่เป็นรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครู จัดอบรม สัมมนาทั้งในและนอกสถานศึกษา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง และสร้างจิตสำนึกให้ครูได้ตระหนักในภาระงานที่ตนได้รับผิดชอบ



## อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ตามความต้องการจำเป็นและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในโรงเรียนการกุศลต้องการให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเช่น ชั้นเรียน ห้องพักครู หรือห้องประกอบการต่าง ๆ ครูมีการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี ตลอดจนการจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ หรืออุปกรณ์ช่วยสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ ดังทฤษฎีความสำคัญของความกระตือรือร้น ที่ มอว์และมอว์ (Maw and Maw) ได้นำเสนอว่า การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาตน (Growth Needs) เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการเรียนรู้ ผู้ควบคุมมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้มีโอกาสได้ค้นคว้าสำรวจและทดลองความสามารถของตน โดยจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหรือจัดประสบการณ์ที่ท้าทายความอยากรู้อยากเห็น (Maw and Maw, 1964) ซึ่งแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อม ซึ่ง วรูม (Vroom) ได้นำเสนอทฤษฎีไว้ว่า ความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล 3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย 4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น 5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสามตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง ความเป็นเครื่องมือ และคุณค่าของผลลัพธ์ (Aldag; & Kuzuhara, 2002, pp. 259-264) สอดคล้องกับอภิสิทธิ์ อภิญา (2562, น. 71-72) ซึ่งทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพียงพอเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย การเดินทางไปปฏิบัติงาน ชุมชนรอบนอกโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อต่อการปฏิบัติงานสภาพของโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้ครูอยากปฏิบัติงาน

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าการสร้างขวัญกำลังใจ มีความต้องการจำเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในโรงเรียนการกุศลต้องการให้สถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินค่าตอบแทน การให้โบนัส การยกย่องให้เกียรติ และการสร้างความมั่นใจในความมั่นคงต่อการเป็นครูเอกชน จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Abraham Maslow) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมของบุคคล 3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป ซึ่งความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับขั้น ในลำดับขั้นที่ 2 จะกล่าวถึงความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว จะเริ่มมีความต้องการเพิ่มขึ้นคือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย เขาจึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการงาน ที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่จะยังให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย (Maslow, 1954 อ้างใน กิจจา บานชื่น, 2560, น. 133-134) สอดคล้องกับที่ ชัญญาภัค ดิเรกขนาสิน (2562, น. 116-117) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่ามีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ และครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าย่อมมีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า เพราะมองเห็นแนวทางแห่งความสำเร็จ และมีความคาดหวังของผลตอบแทน ในระดับที่สูงขึ้นไป ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่การได้รับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะในโอกาสต่อไป

3. การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่สาม ทั้งนี้เนื่องมาครูในโรงเรียนการกุศลต้องการให้สถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูที่เป็นรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครู มีจัดอบรมสัมมนาทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการพาไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง และมีการจัดกิจกรรมในการสร้างจิตสำนึกให้ครูได้ตระหนักในภาระงานที่ตนได้รับผิดชอบ ดังทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ที่มาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ได้แก่ แรงจูงใจเบื้องต้น (Deficit Motive) และแรงจูงใจระดับสูง (Growth motive or Meta needs or B motive) ซึ่งแรงจูงใจระดับสูงนี้จะตรงข้ามกับแรงจูงใจเบื้องต้น เพราะเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้เป็นเป้าหมายระยะไกล เกี่ยวข้องกับพลังที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคล จุดประสงค์ของแรงจูงใจระดับสูงก็เพื่อจะปรับปรุงความเป็นอยู่ โดยการเพิ่มพูนประสบการณ์ (Growth Motive) (Maslow, 1954 อ้างใน ทรงพล เจริญคำ, 2559,

น. 279-281) สอดคล้องกับที่วัลย์กร สีหาเสน (2562, น. 60-62) ซึ่งทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ โดยที่ในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเสมอตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ก้าวหน้า และสำคัญต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนการกุศลมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือ คณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด (ปส.กช.) หรือกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หรือ สมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรเสนอ ผลักดัน หรือจัดให้มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น ชั้นเรียน ห้องพักครู หรือห้องประกอบการต่าง ๆ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ หรืออุปกรณ์ช่วยสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนการกุศลมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยลำดับที่สอง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด (ปส.กช.) กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, สมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรเสนอผลักดัน หรือจัดให้มีนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครู เช่น การเพิ่มเงินค่าตอบแทน การให้โบนัส การยกย่องให้เกียรติ และการสร้างความมั่นใจในความมั่นคงต่อการเป็นครูเอกชน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนการกุศลมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยลำดับที่สาม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด (ปส.กข.) หรือ กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรเสนอผลักดัน หรือจัดให้มีนโยบายในการพัฒนาครูที่เป็นรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครู จัดอบรมสัมมนาทั้งในและนอกสถานศึกษา จัดการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง และมีการจัดกิจกรรมในการสร้างจิตสำนึกให้ครูได้ตระหนักในภาระงานที่ตนได้รับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## 1.2 ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ในแต่ละด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างขวัญกำลังใจ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ ตามลำดับของความ ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยลำดับความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ตามความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละด้านตามลำดับ

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ควรนำแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 ด้านคือ 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างขวัญกำลังใจ 3) การพัฒนาบุคลากร เสนอต่อคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นเครือข่ายในการบริหารสถานศึกษา เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการผลักดันเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประเภทอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาบุคลากร

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประเภทอื่น

2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

## เอกสารอ้างอิง

- กิจจา บานชื่น. (2560). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชัยัญญาภัก ดิเรกขนาสิน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทรงพล เจริญคำ. (2559). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- ภูกมล นวนาทเจษฎา และ ธนินาฏ ณ สุนทร. (2559). ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 8(2), 195-205.
- รังสรรค์ ศรีโคตร, ขวนคิด มะเสนะ, และเกริกไกร แก้วล้วน. (2563). รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1), 1-7.
- วลัยกร สีหาเสน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2563 จาก <https://opecc.go.th/index.php/2018/11/20/15075/>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ อภิญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Aldag, RJ, & Kuzuhara, LW. (2002). Organisational Behaviour and Management : An Integrated Skills Approach. South-Western : Thomson Learning.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York : Harper.

Maw & Maw. (1964). Motivation. (Online). Retrieved from [www.wikipedia.org/wiki](http://www.wikipedia.org/wiki).  
March 21, 2020

