

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดสุโขทัย

พัลลภ สุนพานิช*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2559 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

คำสำคัญ

แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบัน ถึงแม้ครูจะมีความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความเอาใจใส่ครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำก็ไม่สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ได้ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความภูมิใจในอาชีพครู เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สร้างจิตสำนึกด้านความคิด และปรับวิสัยทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และจากการที่ครูบางส่วนขาดความเข้าใจในนโยบาย การสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงาน การสื่อสารไม่ชัดเจน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาคือ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้การส่งเสริม การกระตุ้น และการผลักดันให้ครูมีความขยันแต่มีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ในบางครั้งผู้บริหารก็มีภาระงานมาก รวมทั้งครูมีงานมากจนบางครั้งปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจทั้งสิ้น การบริหารจัดการคนจำนวนมากต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคน ซึ่งหากได้รับการกระตุ้น สนับสนุนในทางที่เหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ หลักในการบริหารคือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์การในที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศ ด้วยการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากร ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คำถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูล ลงรหัสข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และ โดยรวมแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่าที

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

5. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

6. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำไปพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงานสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงบุคคลภายนอกให้การยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้เสมอ

3) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานมีคำสั่งที่ช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสมและสะดวกสบาย

4) ด้านความรับผิดชอบ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้เสมอ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ได้รับผิดชอบที่ยากและสำคัญมากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน และเมื่อนำไปทดสอบทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีความรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่สถานศึกษากำหนดไว้ จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ชลิตา แคมจันทร์, 2557 : 20) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ การได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จต่อผลงานชิ้นนั้น ท้ายที่สุด คือ ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวังและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุวมธานี เขต 2 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน

สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานสูงที่สุด

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงบุคคลภายนอกให้การยอมรับ โดยผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานจะได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา โดยการปฏิบัติงานของตนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ชลิตา แคมป์จันทิก, 2557 : 20) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับหรือได้รับคำชมทางด้านความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ อันได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลปี ศรีเรืองโร (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัย ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีปัจจัยเชิงจิตสูงสุด รองลงมาเป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียนตามลำดับ

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานมีคำสั่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้ สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน นอกจากนั้นงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ชลิตา แคมป์จันทิก, 2557 : 20) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ คือความน่าสนใจของงานที่ทำ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่สมควรเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ทำการศึกษาและตรงกับความถนัดของตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไหวพจน์ แก้วนาม (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ไซสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีความยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานที่รับผิดชอบต้องเป็นงานที่ถนัดและเป็นงานที่สนใจและได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ชลิตา แคมจันทร์, 2557 : 20) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือการได้รับโอกาสในการที่ลูกมอบหมายงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ถูกควบคุมมากจนเกินไปจนทำให้ขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลาพร จำปารัตน์ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 1 การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยกย่องและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น รับผิดชอบที่ยากและสำคัญมากขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยรับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน เชื่อถือได้ จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ชลิตา แคมจันทร์, 2557 : 20) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือเรียกอีกอย่างว่าโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือการที่บุคคลสามารถมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และยังมีโอกาสที่จะสามารถศึกษา

หาความรู้เพิ่มขึ้นหรือมีการสัมมนาหรือการอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศีลาพร จำปารัตน์ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอเพ็ญ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอเพ็ญ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยกย่องและปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะตามองค์กรต่าง ๆ เมื่อมีการคัดเลือกรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะไม่มีมีการจำกัดเพศ จะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องจากเหตุผลที่ว่าองค์กรโดยทั่วไป โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษานั้น ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคลากรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีราชบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะไม่ว่าบุคคลใดจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากี่ปี ก็ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ปฏิบัติเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีราชบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ โชติกา

ระโส (2555) ได้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญ เช่น การอบรม สัมมนาการประชุมวิชาการและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
- 2) ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับอาชีพอื่นเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นออกมาในรูปของนโยบาย แผนงานและแนวทางอย่างชัดเจน
- 3) ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น โดยการลดภาระงานและจัดให้ครูที่มีความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งให้มีการเพิ่มบุคลากรเพื่อให้พอเพียงกับงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย
- 2) ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย โดยทำการเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ปรินูญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินูญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลิตา แคมจันทิก. (2557). การศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปรินูญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นริศ สังสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวิณี อมรวัฒนานุกุล. (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย. ปรินูญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ศิลพร จำปารัตน์. (2557). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.