

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ปรารักษ์ทราย บุญทอง\*

#### บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 160 คน โดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน Krejcie and Morgan ซึ่งได้มาโดย ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.91 และผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

---

\*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน ที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการถ่ายทอดวิทยาการเทคโนโลยี จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งและเป็นการสร้างโอกาสให้กับคนในสังคมมากขึ้น การศึกษาจึง นับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาสังคมได้ เพราะเป็น กระบวนการในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของไทยทางสังคมและจิตใจให้ เป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมและมีการศึกษาที่สูงขึ้น มีอาชีพมั่นคงและชีวิตที่สงบ สุข (กรมวิชาการ,2542)

องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วม ใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (นิสากร สุชะกาตี ,2548) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็น องค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้ บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ,2546) ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการบริหารของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ เอกชน ปัจจัยสำคัญสำหรับการ บริหารงานที่สำคัญที่สุดก็คือ คน และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการ บริหารบุคคลดีสามารถหา คนดี มีความสามารถ มีคุณธรรมและจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่นๆ ก็จะสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น อย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ องค์กร ใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งผลถึง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรและวิธีจูงใจเพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2548)

แรงจูงใจจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นผู้จัดการและผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต(ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2551) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นภายในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการหรือเจตคติ ล้วนแต่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยใ้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของทุกคนแล้ว ยังจะช่วยใ้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน(การดี อนันต์นาวิ, 2551) ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและองค์การ

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีจำนวน 7 โรงเรียน เป็นกลุ่มโรงเรียนหนึ่งที่ประสบปัญหาในเรื่องการขอย้าย การเกษียณอายุก่อนกำหนด การเกษียณอายุราชการของครูและการขาดแคลนครูอยู่เสมอ เป็นสาเหตุให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ครูแต่ละคนสอนหลายวิชา ครูสอนคนละหลายคาบต่อสัปดาห์ ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่ศึกษามา นักเรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ครูที่มีอยู่ต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ หลีกเลียงความรับผิดชอบและปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน และปัญหาในการทำงาน การแบ่งกลุ่มการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ทำให้การประสานงานระหว่างโรงเรียนบกพร่อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อให้ทราบข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีอยู่เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลาที่จะทำการบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดแรงจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg .1959) ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962) และ แฮทฟิลด์และฮิวส์แมน(Hatfield & Huseman, 1987)

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1..ชาย 2. หญิง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. 1-10 ปี 2. 11-20 ปี 3. 21 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านภาระงานที่ทำในปัจจุบัน

2.2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาระงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 40 ข้อ โดยกำหนดความหมายของคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. การหาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29เปรียบเทียบระหว่าง เพศ โดยใช้สถิติพื้นฐานหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามเพศของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (*t-test*) แบบ Independent Samples

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อผลการทดสอบ F มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 160 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.6 เป็นเพศชาย 55 คนคิดเป็นร้อยละ 34.4 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 ครูที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

2. ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.48$ ; S.D=0.39) 2. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ( $\bar{X} = 4.43$ ; S.D=0.45) 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.43$ ; S.D=0.43)

3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากจึงนำมาอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าภาระงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้อ

ความสามารถ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายมาตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ มีการแจ้งขอบข่าย ระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อภาระงานทำให้การทำงานมีความสนุกสนาน งานจึงเกิดความสำเร็จและนำมาสู่ความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี เพ็งมาวัน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ สร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำ ข้าพเจ้ามีความสนใจ ใส่ใจในการจัดระบบงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ทำทลายความสามารถกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำสอดคล้องกับงานวิจัยของผาสุข จิตนาวสาร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ระดับการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยทั้งในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติงานนั้น และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

ด้านที่ 2 เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและงานที่ปฏิบัติ มีเงินตอบแทนการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น ได้รับความสะดวกจากบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ บุตรโพ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดทองคุ้ง “ไปโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน โรงเรียนมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับ มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบ ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ด้านที่ 4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีการให้ขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของผาสุข จิตนาวสาร (2549, หน้า 5) กล่าวว่าแนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชาตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เพื่อนร่วมงาน ครูสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงานได้ มีการให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การ สนับสนุนร่วมมือและพร้อมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานของตนเองและส่วนรวมประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทาง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ในปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับล็อก (Lock, 1976 อ้างถึงใน อรุณข พรินทร์, 2546) ให้ความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อน ร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตรพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจที่จะ ร่วมงานกับองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่คำนึงถึงเพศในการให้ ความสำคัญและมอบหมายงาน ต่างๆในการทำงานภายในโรงเรียนผู้บริหารเห็นความสามารถของทุก เพศเท่าเทียมและเสมอภาคกันแต่จะเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ จึงมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทุกด้านจำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ผู้บริหารและนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน โดยให้ ความสำคัญ และมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายงาน สำคัญให้ทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศ ชาย ทุกคนได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจในผลของ งานที่ปฏิบัติและประสบผลสำเร็จและได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมตามความสามารถและความ เหมาะสม ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในโรงเรียน ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ และแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย

สหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในโรงเรียน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีสามารถควบคุม ดูแล กำหนดแนวทางในการทำงานของโรงเรียน สามารถควบคุมดูแล วินิจฉัยสั่งการ ติดตามประเมินผลการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2542). *การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์  
กระทรวงศึกษาธิการ
- กิติมา ทวาเรศ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีดิติก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์
- เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ. (2552). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไกลาส เกตุเพ็ง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปึก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า กวี.
- จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนมณ เครือวงษา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิลวรรณ โยชนะนัง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสากร สุขะกาศรี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี*. การศึกษา คั่นคว้ออิสระ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญญัติ แสงวดี. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้นพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผาสุข จิตนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ ลิขณรังสี. (2549). *แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทยศึกษากรณีผู้นำชุมชนเขต อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัษราพรรณ สีชมพู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:มนตรี.
- ภาวิณี เพ็งมาวัน. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รำพึง สุภราตี.(2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 1 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลัทธิมนี จำเแทนทะรัง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิศา ชัยศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ปริดาพรพันธุ์. (2556).แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์. (2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สฎายุ ธีระวิชิตระกูล. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด .(2554). *สารสนเทศและข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา*.

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.ตราด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตราด

เสาวลักษณ์ ฌ รังษี.(2556). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน*

*โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.*

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนูคิด ภูสีน้ำ. (2558) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวง*

*ชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.งานนิพนธ์*

*การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อภิชาติ เบญจมาตย์. (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย*

*พัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*

*เขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,*

*มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อุมาพร คงเกตุ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว*

*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,*

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อ้อมใจ เมืองคำ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด*

*สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,*

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*