

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

## ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาวกนิษฐา เงินสันเทียะ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้อัศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรมสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เจตนารมณ์ในการ

ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานส่วนบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมมีส่วนผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิด กำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพและ การจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัย เกื้อหนุนที่ส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความ พยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เห็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีการศึกษา 2559 เป็นการนิเทศภายใน แบบกัลยาณมิตร ได้พบปัญหาที่ก่อให้เกิดอุปสรรคมีดังนี้ ด้านหลักสูตร พบว่าการใช้หลักสูตรใน สถานศึกษา คือ การจัดระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตร ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการ ประเมินผลตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการจัดทำให้สำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างเหมาะสมทันตามเวลาที่กำหนด ด้านปริมาณการสอน พบว่า ไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตามความรู้ความสามารถได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทางและครู ต้องสอนพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน ด้านสถานภาพของครู พบว่า ครูผู้สอนตระหนักดีว่าภายใต้เงื่อนไขของสังคมของการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงมีการ แข่งขันสูงต้องมีการพัฒนาตนเองปรับปรุงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทย

ฐานะ ซึ่งเป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของตนเองต่อไป ซึ่งเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งของความเครียดในการดำรงอาชีพครู เกิดความไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเอง

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ปัจจุบันเป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตสายไหม จัดการศึกษาให้เปล่าไม่เก็บค่าเล่าเรียนสำหรับเด็กในเกณฑ์ทั้งชายและหญิง ที่มีอายุตั้งแต่ปีที่ 7 ถึงอายุ 14 ปี เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 190 คน โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความพึงพอใจสูงสุด ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนเป็นฐาน สืบสานวัฒนธรรมไทย ใช้เทคโนโลยี มีส่วนร่วมในการบริหาร การบริหารในปัจจุบันนั้นได้มีการกระจายอำนาจลงมายังสถานศึกษา อำนาจการตัดสินใจของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ งานในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เป้าหมายสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา คือการดำเนินการอันนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังและมีคุณค่า มีการปรับระบบการเรียนการสอน ปรับระบบโครงสร้างของบุคลากรและสื่อเทคโนโลยี โดยมีการกระจายอำนาจและเน้นเป้าหมายที่ผลงานและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้สึกร่วมเทในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ครูต้องปรับสภาวะกดดันทางสังคม โดยสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วย ทั้ง ๆ ที่ตัวครูเองมีปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องหนี้สิน เรื่องการปรับตัวไม่ทันกับการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันเทคโนโลยีและครูบางส่วนต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อปรับวุฒิการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของใบประกอบวิชาชีพครูในโอกาสต่อไปด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ครูบางคนท้อถอย หมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุนับเป็นจุดอันตรายต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สายไหม ว่าอยู่ในระดับใดและแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกร่วมและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์สอน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายการบริหารงาน 5 ด้าน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 190 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มจากประชากร โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and morgan (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ,ศิริพงษ์ เสาภายน (2556,หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่าง 127 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม ใน 5 ด้าน

ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและ ด้านเพื่อนร่วมงานลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติงาน
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน มากที่สุด

ให้คะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน มาก

ให้คะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ปานกลาง

ให้คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน น้อย

ให้คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้(บุญสม ศรีสะอาด, 2545 , หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับน้อยมาก

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูลกรหัสข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC\* การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสิทธิภาพสอนโดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะ วรรณาลัย สำนักงานเขต สายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสิทธิภาพในการทำงานโดยการ ใช้การทดสอบค่า ทึ่ (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขต สายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพสอน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Post hoc Comparison)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 127 คน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.70 และเพศชาย ร้อยละ 32.30 และครูที่มีประสิทธิภาพการ ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.60 ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 37.80 ครูที่มี ประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.60
2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงาน เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของ ครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณ าลัยสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูมีแรงจูงใจใน ด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด และรองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงในอาชีพเช่นกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตลอดจนมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิรูปการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการประเมินผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะในปัจจุบัน หลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ใช้หลักเกณฑ์การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ประกอบกับการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีโอกาสที่จะได้นำเสนอผลงานของตนเองจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรม (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานีเขต3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกงษ์ แก้วนามชัย ,อรสา โกศลนันทกุลและ ชะลอ วงศ์แวง (2552:บทคัดย่อ)ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ(2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงครามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์ ตรงตามความต้องการของครู ดังรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก(ตาราง3) ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ธรรมนิษฐ์ (2549: 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่งจังหวัดราชบุรีการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2)แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา สีหาบง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู

โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี ประสบการณ์สอนต่างกันมี แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ในด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ตาราง 4) ทั้งนี้เนื่องจาก เหตุผลจำเป็นทางด้าน เศรษฐกิจ ครูต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ครูเกิดหนี้สินกับสถาบัน การเงินหลายแห่ง รวมถึงค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับเดียวกันสอดคล้อง กับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามชัย , อรสา โกศลนันทกุล,ชะลอ วงศ์แสง (2552 :บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี แรงจูงใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทรัพย์เรือง (2557, หน้า 64 - 66) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ด้านแรงจูงใจจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าครู เพศหญิง

1.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนพบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน เงินเดือนในระดับมาก (ตาราง 5) เนื่องจากครูผู้สอนได้ตระหนักดีว่าภายใต้เงื่อนไขของสังคมการศึกษา จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันกันสูง ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอปรับปรุงผลงานให้ได้ มาตรฐานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของตนเองต่อไป การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการพิจารณาโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัยของถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดผลการวิจัยพบว่าระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศาล มณีสุธรรม(2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต3มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอยู่ในระดับมาก (ตาราง 6) เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้มีความสามารถมีภาวะความเป็นผู้นำสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความสามารถของครูเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการทำงานซึ่งทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสากร สุขะกาตี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกและประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์ (2549: 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่งจังหวัดราชบุรีการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2)แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับ มาก

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความรักความ สามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเคารพนับถือและยอมรับในความอาวุโส เพื่อนร่วมงานจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจะสร้างบรรยากาศในการประปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัวและความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นมิตรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศาล มณีสุธรรม(2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต3มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามชัย , อรสา

โกศลานั้นทุกุล,ชะลอ วงศ์แสวง (2552 :บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีแรงจูงใจในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะ วรรณาลัย สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะครูทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ มีความตั้งใจในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ และประสบการณ์ การทำงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนฤทธิยะ วรรณาลัย สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะดำเนินงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร จะทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานส่วนครูจะทำหน้าที่ปฏิบัติงาน และร่วมทีมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอนงานจากผู้ที่ มีประสบการณ์มากไปหาผู้ที่มีประสบการณ์น้อยให้ได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ประสบปัญหาในการดำเนินงานก็จะได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า การปฏิบัติงานจึงราบรื่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประสบการณ์การสอนจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ และประสบการณ์ การทำงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจัดสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมรวมถึงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และให้สอดคล้องกับความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายแผนงานและกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจนที่จะส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ รวมถึงการประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลดีต่อผู้องค์กร และมีงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บริหารควร จะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ โปร่งใสตรวจสอบได้ให้ความยุติธรรมกับครู

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย แผนงาน ในการส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร โดยทุกคนมีส่วนร่วม

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ย่อมมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด เพราะครูโรงเรียนเอกชนมีโครงสร้างการบริหาร รายละเอียดด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างจากโรงเรียนรัฐบาล

3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการเปรียบเทียบด้านอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการได้ตรงกับสภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้นได้

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไพฑูริย์ ธรรมนิศย์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนมอส์โกบ้านโป่ง

จังหวัดราชบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษาศาสตร์. สาขาการบริหารการศึกษา.

- นิภาพร ทรัพย์เรือง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิสากร สุขะกาตี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศาล มณีวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. ปรินิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีพะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัชรระ บุญปลอด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุกัญญา พุทธรัตน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาคณาภพนาดี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 .งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.