

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กัณตพัฒน์ เกียรติวัชร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงาน บุคลากร ปัจจัยที่มีผล

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาโดยตรง และมีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การที่นักเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนขึ้นอยู่กับวิธีการสอนและการปฏิบัติตัวของครูเป็นสำคัญ จึงต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาครุฑกวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบค่อนข้างมาก และในขณะเดียวกันมีครูบางส่วนได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยอื่น ๆ สาเหตุที่ทำการสอนเป็นอย่างดีโดยมุ่งที่จะให้ได้ศิครุฑที่ประสบความสำเร็จแล้วยอมรับว่าต้องทุ่มเทแรงงานในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานมากกว่าคนในอาชีพอื่นๆ ครูต้องคิดเองอยู่ตลอดเวลา ต้องรับรู้ข้อมูล จัดดำเนินการและตัดสินใจ ในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542 หน้า คำนำ) เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2002 ซึ่งเป็นวันครูโลก (World Teachers' Day) UNESCO ร่วมกับ ILO รายงานผลการสำรวจ "Statistical Profile of the Teaching Profession" ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับสถานภาพของครูประเทศที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษามักให้การยกย่องส่งเสริมผู้ประกอบการอาชีพครูและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่าอาชีพอื่น จากรายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย ระบุว่า ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย คือปัจจัยด้านครู และระบุว่า ครูเป็นปัจจัยชี้ขาดว่าการศึกษาคจะได้อผลหรือไม่ เนื่องจากครูคือด่านหน้าหรือ ผู้ปฏิบัติการกลุ่มแรกที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จ หากไม่มีซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป้นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึคที่ดีต่อการทำงาน เป้นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559 ฉบับสรุป, 2545, 6-11)

การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเต็มใจ ตั้งใจ สามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ สูงสุดดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงครูคือบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในหมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 3 มาตรา 39 การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งในแต่ละวิทยฐานะจะมีเงินค่าตอบแทนในแต่ละวิทยฐานะด้วย จะเห็นได้ว่าวิชาชีพครูนั้นเป็นวิชาชีพที่ได้รับความสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทรงเกียรติ มีการพัฒนา มั่นคง และเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ศึกษาเชื่อว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูล ความรู้ความสามารถ และเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้แล้วจะสามารถสร้างแรงจูงใจและแก้ปัญหาการขาดอัตราครูเนื่องจากการขอโอน ย้าย และขออนุญาตสอบโอนของครูได้ทั้งยังทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 149 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย

2. มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยยึดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg two – factor theory) จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 149 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้จำนวน 108 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 เพศชายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 10 ด้าน จำนวน 38 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .940 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 108 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่าง 2 – 5 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อพบความแตกต่าง จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 1 แต่เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการนิเทศงาน มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือมีการวางแผนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เป็นอันดับที่ 2 เรื่องผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและสามารถประเมินได้ เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 251-252) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของคนในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ความสำคัญในการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจ

ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำ ให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนอง ต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า การได้รับการยอมรับความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายจากเพื่อนครู เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น เป็นอันดับที่ 2 เรื่องผู้บริหารมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ปณิธิ บราวน์ (2557, หน้า 52) กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมในสังคมไทยไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแต่การยอมรับ ความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้นหรือความนิยมทางการเมืองเท่านั้น หากแต่ พหุวัฒนธรรมนั้นควรมุ่งเน้นการยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมความยุติธรรมและสิทธิกลุ่ม

3. ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติในปัจจุบันสามารถพัฒนาผู้เรียน และองค์กรให้มีคุณภาพได้ เป็นอันดับที่ 2 เรื่องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความสนใจ ของตนเอง เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535, หน้า 257) กล่าวถึง สัมพันธภาพว่า สมาชิกนั้นนอกจากจะทำงานตามหน้าที่ที่ได้มอบหมาย แล้ว ยังมีความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ต้องสร้างหรือต้องปฏิบัติด้วย เพราะการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นั้น จะมุ่งเฉพาะตัวงานไม่ได้ จะต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วย สัมพันธภาพที่ดีมีส่วนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการติดต่อระหว่างบุคคล (positive personal attitude)

4. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายเสมอ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานใหม่ๆนอกเหนือจาก งานประจำ เป็นอันดับที่ 2 เรื่องมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงศ์ (2530, หน้า 278-279) กล่าวถึง ความ รับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชาในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิ ที่จะสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำการตามคำสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็

ยอมปฏิบัติตามหรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กร และผู้บังคับบัญชาที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน และแนวคิดของฮวน ปินรุพันธ์ (2538, หน้า 134) ได้กล่าวถึงการที่บุคคลได้รับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคมาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำพลาดดังนั้นจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่มีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกันจากคำสั่งดังกล่าวจะก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นที่มีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไปนี้เอง คือความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น

5. ด้านความก้าวหน้า จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ได้รับการส่งเสริมพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือเชื่อว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เป็นอันดับที่ 2 เรื่องได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าจากผู้บริหาร โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 251-252) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกละเอียดจิตใจของคนในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ความสำคัญในการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า โรงเรียนมีระเบียบ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือโรงเรียนมีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นอันดับที่ 2 เรื่องโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนครอบคลุมขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของเจนประโคน (2550, หน้า 12-18) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ แยกประเด็นไว้ 3 ประการ กล่าวคือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสำคัญที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ มีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงาน และการบริหารบุคคล ในอันที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานซึ่ง ได้แก่

(1) เพื่อเป็นการช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน และรักษาคนดีๆ เหล่านั้นไว้ให้อยู่ในองค์กรต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้

(2) เพื่อเป็นการช่วยทำให้องค์กรได้มีความมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(3) เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

7. ด้านการนิเทศ จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ได้รับความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติมจากการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน เป็นอันดับที่ 2 เรื่องได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 251-252) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของคนในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ความสำคัญในการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ

8. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากร เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คืออัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 2 เรื่องได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 251-252) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของคนในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ความสำคัญในการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำ

ให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ

9. ด้านสภาวะการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 2 และเรื่องมีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของเจนประโคน (2550, หน้า 12–18) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ แยกประเด็นไว้ 3 ประการ กล่าวคือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสำคัญที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ มีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงาน และการบริหารบุคคล ในอันที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานซึ่ง ได้แก่

(1) เพื่อเป็นการช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้าร่วมทำงาน และรักษาคนดีๆ เหล่านั้นไว้ให้อยู่ในองค์กรต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้

(2) เพื่อเป็นการช่วยทำให้องค์กรได้มีความมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(3) เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

10. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จากผลการศึกษา พบว่า พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือการได้รับความร่วมมือการสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ดีกับผู้บริหาร เป็นอันดับที่ 2 และเรื่องการมีสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกับผู้บริหาร เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2538, หน้า 182) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร จะต้องมีความจริงต่อกันไม่ซัดทอดความผิดให้ผู้อื่น ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจ ทำตนเสมอตนเสมอปลาย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจหลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน และให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ในองค์กรสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่างๆ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งงานกันถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปฏิบัติงานโดยยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป ต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิดที่พร้อมจะเรียนรู้แบบใหม่ คำนึงถึงหลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ สร้างทัศนคติให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน โดยการเรียนรู้และทำให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีโอกาสสนทนา แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจที่ส่งผลต่อครูในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). *การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สุภารัตน์ หลิวสกุล. (2532). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการใน ส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ประจบ แสงวิเชียร. (2533). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ชุศักดิ์ เจนประ โคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หวน พันธุพันธุ์. (2538). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์

สุนันทา เลานันทน์. (2541). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ดี. ดี. บุ๊คสโตร์.

เจียรไน จิระโร. (2544). *บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุ่งแก้ว แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถแตกต่างกัน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์ การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545 – 2559 ฉบับสรุป*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานจำกัด.
- วันเพ็ญ เกลี้ยงกล่อม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัชรวีร์ ชีระเดชโชติ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นริศรา ศรีสุข. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนวัดบัวแก้วเสรา (วรพงศ์ อนุกุล)*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภาชน. (2559). *การศึกษาอิสระ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- Vroom, H Victor. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Hodgetts, Richard M. 2005. *Modern Human Relations at Work*. Australia: Thomson/South – Western.