

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จินตหรา แก้วอาสา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 234 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนมัธยม

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ทักษะทั้งทางด้านการใช้ชีวิตและด้านอาชีพ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้นตามเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ , 2550 : คำนำ)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอุดมการณ์ของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากร โดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

“ครู” เป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง แล้วครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการ คือ การจัดทำแผนการสอน การเตรียมการสอน การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำข้อสอบ วัดผลประเมินผล นอกจากงานสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครู พัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้เด็กและเยาวชน การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพรองรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิต และพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ศักยภาพในตัวครู เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูมีชมแต่ละโรงเรียน ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากันส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนา บุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 600 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 234 คน โดยการใช้แบบสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 600 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 ได้จำนวน 234 คน ประกอบด้วย ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย เพศหญิงจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7

เพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 –15 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไปจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 23.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .989 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 234 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 2 – 9 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเห็นได้จากสามารถสอบเข้ารับบรรจุแต่งตั้งตามระบบ รวมถึงอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีใจพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งอาชีพครูยังมีสวัสดิการต่างๆ ที่ดีและมีความก้าวหน้าในอนาคตส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงาน เห็นได้จากผลของการศึกษาจะอยู่ในอันดับมากและมากที่สุด ทั้งหมดนี้สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959, อ้างถึงในจันทราณี สงวนนาม, 2551, หน้า 260-265) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าคุณที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูงสุด 3 เนื่องจากส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์ในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญและพิจารณาควบคู่กันจนทำให้เกิดแรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553, หน้า บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553, หน้า บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรทันตามกำหนดเวลาความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันที่เกิดขึ้น แม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่างๆที่สามารถ

แก้ไขสถานการณ์ไปได้ด้วยดีทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ แมคเคลแลนด์และคณะ (David McClelland อ้างถึงใน ฌ็อง-พอล แซทเทอร์แลนด์, 2551, หน้า 87) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จของบุคคลเนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะจากการทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception หรือ TAT ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติต่อไปนี้ 1) ชอบความท้าทายและยอมรับและความเสี่ยงในระดับปานกลางตลอดจนต้องการมีความรับผิดชอบในผลงาน 2) ตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี 3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ 4) มีทักษะในการวางแผนระยะยาว และสามารถในการจัดระบบงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศัลป์ ศรีเรืองไร (2553, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2. ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีความภาคภูมิใจที่คิดว่าความสำเร็จของงานในโรงเรียนส่วนหนึ่งเป็นผลงานมาจากความสามารถและการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถรับรู้ได้ถึงความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและรับรู้ได้ถึงคามมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป ดังที่ มาสโลว์. (Maslow อ้างถึงใน ฌ็อง-พอล แซทเทอร์แลนด์, 2551, หน้า 83) การยอมรับนับถือเกิดจากการขอยอและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียงเกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งในองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงาน หรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศัลป์ ศรีเรืองไร (2553, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยรวมด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน เนื่องจากมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ตรงกับความสนใจและความถนัด ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเองหรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงานสามารถก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดี นอกจากนี้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศในหน่วยงาน การจัดห้องทำงานสถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสม และสะดวกสบายให้แก่ ดังที่ กริมเมอร์ (อ้างถึงใน ชนิตา ศรีบรรวิวัฒน์, 2554, หน้า 15-16) ได้อธิบายถึงปัจจัยลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ปัจจัยนี้ย่อมสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตร วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนดรวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่างๆ เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ดังที่ อรุชา อ่อนลมัย. (มปป). กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานของคนทำงานที่ทุกคนต้องมี แต่ที่ต่างกันก็คือ ระดับของความรับผิดชอบนั่นเอง หากต้องการเป็นคนทำงานทุกอย่างประสบความสำเร็จ ก็ต้องทำตนเองให้เป็นคนมี

ความรับผิดชอบในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุพัตร์ วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการประชุม อบรม การสัมมนาทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาตนเองและทำให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกับครูท่านอื่นๆ ในโรงเรียน ดังที่ Hertzberg and others (1959; 113-115 อ้างถึงในจันทราณี สงวนนาม, 2551, หน้า 262-265) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง ต้องมีระบบหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ยุติธรรม และแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาหุและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาหุและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2554, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายชื่อทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทยทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วางแผนการ

ติดตามผลดำเนินการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างเสมอภาค และคนทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิง ก็ต้องการแรงจูงใจทางบวกในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ดังที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์. (อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2555, หน้า 31) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบต่อความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และจะไม่สิ้นสุดในขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะมีความต้องการอย่างอื่นขึ้นมาอีก โดยไม่มีวันจบสิ้นตราบดีที่คนยังมีชีวิตอยู่และความต้องการของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553, หน้า บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย ที่มีประสบการณ์มาก มีความชำนาญมีทักษะในการปฏิบัติงานรู้ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน และได้รับการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์น้อยที่ยังขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังที่ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (อ้างถึงใน จันจิรา โสประจิน. 2553, หน้า 15) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ นันทกร, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์

และ จำนงค์ ศรีมังกร (2559 , หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มี แรงจูงใจในการ ทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2554, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขต ตลิ่งชันสังกัดกรุงเทพมหานคร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การทำโครงการทุกโครงการควรมีการทำรายงานสรุป โดยมี ฝ่ายรับผิดชอบตามหน่วยงาน มีการได้รับการนิเทศและนำผลมาปรับปรุงแก้ไข มีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานทุกครั้งทั้งงานประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ควรส่งเสริมครูอาจารย์ปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จของทุกกลุ่มสาระ ควรมีขวัญกำลังใจ มิใช่แต่ความดีความชอบเพียงด้านเดียว การมอบ รางวัลเชิดชูเกียรติ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การเตรียมตัวเตรียมความพร้อมล่วงหน้าก่อนที่จะปฏิบัติงาน จริงจะทำให้เราเห็นข้อบกพร่องก่อนทำงานจริง และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักในภาระงาน ต่างๆที่ครูต้องรับผิดชอบอย่างแท้จริง ด้วยการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือติดตามงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ควรยกย่องเชิดชูผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการยอมรับนับถือ การเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น ให้ความจริงใจ เป็นที่ชื่นชมกับคนที่มาพบเห็น และเยี่ยมชมในหน่วยงาน การจัดพิธีมุทิตาการวาระ ต่างๆ ให้ความร่วมมือและให้เกียรติกัน รับฟังความคิดเห็นและให้การสนับสนุนความคิดเพื่อให้เป็น รูปธรรม

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การวางแผนพัฒนาตนเอง ได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ ควรแบ่งงานให้ชัดเจนและถูกต้องตามภาระงาน และควรมีการประเมินความรู้ความสามารถ ความถนัดอยู่ เสมอ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

4. ด้านความรับผิดชอบ การทำตามวัตถุประสงค์ที่สร้างขึ้น ทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย การทำงานต้องยึดหลัก 3 เติม คือ 1) เติมใจ 2) เติมเวลา 3) เติมหน้าที่ หากเกิดข้อผิดพลาดต้องรีบ แก้ไขโดยด่วน บริหารงานบุคคลในทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีฝ่ายรับผิดชอบในการดูแลการทำวิทยฐานะของครูในโรงเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดลดน้อยลงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านที่เราถนัดให้เกิดความก้าวหน้าจึงจะทำให้ การทำงานมีความสุขและเจริญในหน้าที่ยิ่งขึ้น ถ้าไม่ได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานก็ควรมีการตอบแทนอย่างอื่น เช่น ค่าตอบแทน และควรพิจารณาตามความเหมาะสมในหน้าที่ที่รับผิดชอบของครูให้มีความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ จะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพงาน ปริมาณหน้าที่ของแต่ละคนเพื่อทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับมากขึ้น
2. ควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม
3. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสหวิทยาเขตเสรีไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหารทั้งหมด เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ สค.ม.(การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). เทคนิคการจูงใจ MOTIVATION TECHNIQUES (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐนันตร์ อยู่สีมารักษ์. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน

สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 3(3), 102-109.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :ซีเอ็ดยูเค้น.

ทนงศักดิ์ นันทกร, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ และ จ่านงค์ ศรีมังกร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 Work Motivation of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office 19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 35(4), 56-69.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุพัตร์ วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย

เทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุรชา อ่อนลมัย. (มปป). การทำงานให้สำเร็จ. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2560,

จาก <http://www.stou.ac.th/offices/rdec/chan/main/Doc/Article/2557/ Art-17-4-57.pdf>