

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน พ.ศ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

จิตติยา ปะรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายของ Krejcie and Morgan โดยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าโดยการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2. ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบาย และการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สรุปได้ว่า ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคม และประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทาง การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยกล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษาทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541, อ้างถึงใน รณนิตย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการ ศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ครูสายผู้สอน และครูจ้างสอน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูเป็นสำคัญ (อาคม วัชโรสง, 2547, อ้างถึงใน รณนิตย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญคือต้องพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการ

การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้คนสามารถที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงให้การศึกษามีความสำคัญสูงสุดโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้คุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย จะเห็นได้ว่าการศึกษเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพ เคลือบพณิชกุล, 2549, อ้างถึงใน ปราณี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 1)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อที่จะนำเอาความรู้ความสามารถไปพัฒนาชาติและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป(ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, หน้า 2) การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นที่จะต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้ครูในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงจูงใจที่กระทำให้นมนุษย์กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้นมนุษย์ปรับการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (การดีอนันต์นาวี, 2555, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 2)

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีทักษะการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง และมีความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีให้ แก่ผู้เรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ที่ตอบสนอง ความ สามารถ และความถนัดของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้การพัฒนาตามแนวทางการพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการ

เรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการศึกษาและด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้(โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, 2558, หน้า 53) มีนักเรียน 2,974 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 215 คน(โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, 2558, หน้า 12) จากสภาพที่ตั้งของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ตั้งในพื้นที่ราบลุ่ม มีปัญหาการระบายน้ำเมื่อฝนตกหนัก มีลักษณะเป็นชุมชนอุตสาหกรรม มีประชากรย้ายถิ่นฐานมาประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองซึ่งมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทางโรงเรียนไม่สามารถปฏิเสธในการรับนักเรียนเข้ารับการศึกษ่า ส่งผลให้นักเรียนมีความหลากหลาย เช่น มีนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียน มีปัญหาด้านพฤติกรรม เป็นต้น ครูหนึ่งคนจะต้องดูแลรับผิดชอบนักเรียนถึง 40 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักแล้วครูยังต้องทำงานด้านเอกสารต่างๆที่บางครั้งมีความซ้ำซ้อนและปริมาณมากเกินไป นอกจากนี้ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งภาระงานที่มีปริมาณมากเหล่านี้อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดการเหนื่อยล้าและท้อแท้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติ (O - net) ประจำปีการศึกษา 2558 ที่พบว่า โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการที่บางวิชาลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา และมีนักเรียนบางส่วนที่ยังขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ซึ่งสามารถเป็นผลสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างดี (โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, 2558, หน้า 115)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 6 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลให้กับทางผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม แก้ไขปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 6 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ลักษณะ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4, 3,2 และ1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และรายด้าน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe/ Post hoc Comparison)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงานมาก 5-10 ปี
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน
4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณและคุณภาพที่มีความเหมาะสม จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงความสำเร็จ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ รวมไปถึงความชัดเจนของนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ที่มีการดำเนินงาน

สอดคล้องกับพันธกิจ ที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตร์ลดา สวัสดิ์ศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 6 ด้านความความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูจะรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และใช้ความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้บริหาร ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 208, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะสามารถทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จบุคคลแต่ละบุคคลเมื่อมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการประสบความสำเร็จ นั่นคือ บุคคลที่ความต้องการความสำเร็จต่ำสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้หรือฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของสิวพร ศรีคราม (2557, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วพบว่าด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับวรรณิศา ชัยศรี (2558, หน้า 93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูนั้นมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบเป็นสำคัญ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ จึงทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ให้บริการสู่ความสำเร็จของงานส่งผลให้ให้ครูมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 58, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 31) ได้กล่าวว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อินธิราช (2558, หน้า 103) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะว่า ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครูได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางและนโยบายของโรงเรียนส่งผลให้ครูมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริงและครูยังได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องดังที่ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, p.110, อ้างถึงใน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี, 2558, หน้า 42) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทำให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญสนทนและความเป็นกันเองแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬา ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งจากเพื่อนครูและผู้บริหาร ดังที่ กิลฟอร์ด (Guilford, 1978, p.13, อ้างถึงใน ปรานี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 68) ได้เสนอว่าเพื่อนร่วมงาน (co-workers) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร คงเกตู (2557, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาพร ดุ้ยเต็มวงศ์ (2559, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยไม่แบ่งแยกระดับการศึกษารวมไปถึงแนวนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน ยุติธรรม ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ดังที่ Negro (1969, อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความสำคัญในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณณีย์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครื่องข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร(2557, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความรับผิดชอบ ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ และมีความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีการแบ่งแยกประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม ยุติธรรม มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของครูเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 (โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ , 2558, หน้า 53) คือ ผู้บริหาร บริหารงานทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และชุมชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ในการบริการจัดการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ พัดทอง (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างและสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำหลักการในการแก้ปัญหาเบื้องต้นด้วยตนเองให้กับครู เพื่อให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหามากขึ้น
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารให้คำปรึกษา แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูทำงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานในด้านต่างๆมากขึ้น
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน การวางแผนนโยบายของผู้บริหาร ควรทำอย่างรอบด้านและครอบคลุม การมอบหมายงานควรมีการจัดการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสัมพันธภาพอันดีของบุคลากร เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนที่ช่วยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 6
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 6

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพ เคลือบพณิชกุลและคณะ. (2549). *รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิทัศน์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and practice in educational institution*. นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัด สำนักงาน การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชันชญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรัชญาพร ดุ้ยเต็มวงศ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปราณี คาดการณ์ไกล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รมณีย์ ร่มแก้ว. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอหนองหวี่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ. (2558). รายงานการประเมินตนเอง. สมุทรปราการ: โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ

ลัดดา พันชน้ง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณิศา ชัยศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลง บรบพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร พูลหวัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิวพร ศรีคราม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมจิตร อินธิราช. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

หนูลิด ภูน้ำสี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายชุมชนพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุมาพร คงเกต. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

