

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประภัสสร มีมาก *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูโรงเรียน วัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simplerandom sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าโดยการทดสอบค่าที (t test) สำหรับประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

2. ครูโรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. ครูโรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

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 รณชัย ร่มแก้ว , หน้า 1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากรอบคูลมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการ ศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ครูสายผู้สอน และครูจ้างสอน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูเป็นสำคัญ (อาคม วัชระสง , 2547, อ้างถึงใน รณชัย ร่มแก้ว , หน้า 1) การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญคือต้องพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการ การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้คนสามารถที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงให้การศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุดโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่

ปี พ.ศ.2552-2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้คุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขหรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย จะเห็นได้ว่าการศึกษเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกัน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพ เคลือบพนิชกุล , 2549, อ้างถึงใน ปราณี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 1)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการ สร้างเสริมประสบการณ์และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อที่จะนำเอาความรู้ความสามารถ ไปพัฒนาชาติและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป(ณรงค์ศักดิ์ สาลี , 2554, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ , หน้า 2) การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นที่จะต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพัน ต่อองค์การผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้ครูในองค์การมีการตื่นตัวเกิดความ คาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อให้ องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงจูงใจที่พาส่งมนุษย์ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ปรับการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและไปสู่ เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (การคือนันต์นาวี, 2555, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 2)

โรงเรียนวัดสุทธวราราม เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเปิด สอนตั้งแต่ระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 โรงเรียนวัดสุทธวรารามเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มี นักเรียน 3,216 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 158 คน จากสภาพที่ตั้งของโรงเรียนวัดสุทธวราราม อยู่ กลางชุมชนเมืองซึ่งมีลักษณะเป็นชุมชนขนาดใหญ่มีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก นักเรียนส่วนใหญ่มา จากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งทางโรงเรียนไม่สามารถปฏิเสธในการรับนักเรียนเข้ารับการศึกษ ส่งผลให้ นักเรียนมีความหลากหลาย เช่น มีนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะทางด้านดนตรี กีฬา ความถนัดใน ด้านวิชาการ ซึ่งมีนักเรียนบางส่วนที่มีความบกพร่องทางการเรียน มีปัญหาด้านพฤติกรรม เป็นต้น ครู หนึ่งคนจะต้องดูแลรับผิดชอบนักเรียนมากกว่า 20 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนัก

นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักแล้วครูยังต้องทำงานด้านเอกสารต่างๆที่บางครั้งมีความซ้ำซ้อนและปริมาณมากเกินไป นอกจากนี้ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อีกทั้งยังมีการอบรมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา และจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ประกอบกับครูทุกคนจะต้องเป็นทั้งครูที่ปรึกษา และครูแนะแนว ในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาต่างๆให้กับนักเรียนทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ดังนั้นครูทุกคนจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทเวลา กับการทำงานอย่างเต็มเวลา และเต็มตามศักยภาพ ซึ่งภาระงานที่มีปริมาณมากเหล่านี้อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดการเหนื่อยล้า และท้อแท้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา (โรงเรียนวัดสุทธิวราราม , 2558, หน้า 21)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลให้กับทางผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครู โรงเรียนวัดสุทธธีราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan
สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 5- 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้านคือ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2 ด้านความรับผิดชอบ

2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้
สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96
ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปาน
กลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การ
ทำงาน มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดสุทธธีราราม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4, 3,2 และ1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับ ครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมาย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบวิเคราะห์ค่าที (t-test)
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การ

ทำงานมากกว่า 10 ปี

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้าน นโยบายและการบริหารงานด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

3. ผลการ เปรียบเทียบ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการ เปรียบเทียบ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณและคุณภาพที่มีความเหมาะสม จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงความสำเร็จ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ รวมไปถึงความชัดเจนของนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีการดำเนินงานสอดคล้องกับพันธกิจ ของโรงเรียน ที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเสริมสร้างความสุข ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพของบุคลากรที่ยัง ยืน (โรงเรียนวัดสุทธวราราม , 2558 , หน้า 21) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา สวัสดิ์ศรี(2558, บทคัดย่อ)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิม เขต 1พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้อง กับ งานวิจัยของกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2พบว่าแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความความสำเร็จของงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ด้านความความสำเร็จของงาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูจะรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีการ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และใช้ความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้บริหาร ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 208, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจ ของ McClelland ว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการ ประสิทธิภาพสำเร็จอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะสามารถทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการ ประสิทธิภาพสำเร็จบุคคลแต่ละบุคคลเมื่อมีความต้องการประสิทธิภาพสำเร็จสูง ก็จะสามารถทำงานได้ สำเร็จและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้น ได้ โดยเฉพาะความต้องการประสิทธิภาพสำเร็จ นั่นคือ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำสามารถให้ ประสิทธิภาพการเรียนรู้หรือฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะ ทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการประสิทธิภาพสำเร็จ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ศรีคราม (2557, หน้า 53) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วพบว่าด้าน ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัวยรรณิศา ชัยศรี (2558, หน้า 93) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต2พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความสำเร็จ

ของงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ครูนั้นมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบเป็นสำคัญปริมาณและคุณภาพของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ จึงทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ให้บริการบรรลุถึงความสำเร็จของงานส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อการะงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 58, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 31) ได้กล่าวว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตอินธิราช (2558, หน้า 103) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะว่า ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครูได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางและนโยบายของโรงเรียนส่งผลให้ครูมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถน่านโยบายไปปฏิบัติได้จริงและครูยังได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องดังที่ Herzberg, Mausner&Snyderman (1959, p.110, อ้างถึงใน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี, 2558, หน้า 42) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัญญา นุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทำให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสนิเทศน์และความเป็นกันเองแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬา ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งจากเพื่อนครูและผู้บริหาร ดังที่กิลฟอร์ด (Guilford, 1978, p.13, อ้างถึงใน ปรานี คาคการณ์ไกล , 2556, หน้า 68) ได้เสนอว่าเพื่อนร่วมงาน (co-workers) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร คงเกตุ (2557, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปรัชญาพร ดุ้ยเต็มวงศ์ (2559, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยไม่แบ่งแยกระดับการศึกษารวมไปถึงแนวนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน ยุติธรรม ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังที่ Negro (1969, อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหาร

สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณิษฐ์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความรับผิดชอบ ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละและมีความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีการแบ่งแยกประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม ยุติธรรม มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุน ช่วยเหลือการทำงาน of ครูเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำไพ พัดทอง (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะงะเซงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะงะเซงเทรา เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน วัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ คำแนะนำหลักการในการแก้ปัญหา เบื้องต้นด้วยตนเองให้กับครู เพื่อให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหามากขึ้น
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารให้คำปรึกษา แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูทำงาน ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มพูนทักษะในการ ทำงานในด้านต่างๆมากขึ้น
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน การวางแผนนโยบายของผู้บริหาร ควรทำ อย่างรอบด้านและครอบคลุม การมอบหมายงานควรมีการจัดการให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของ ครู และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสัมพันธ์ภาพอันดีของ บุคลากร เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนที่ช่วยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน วัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน วัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กองทัพ เลื่อนบพณิขกุลและคณะ. (2549). รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการบริหารราชการ.

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิทัศน์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา *Theory and practice in educational institution*. นนทบุรี: บัณฑิตโพธิ์.

จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงาน การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาคดลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราค. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). แรงจูงใจในและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี

เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปราณี กาตการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหา

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พงศ์พิศทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ฝายมัธยม
รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.

ภาควิชาการบริหารการศึกษาศูนย์วัดกรรมกรบริหารและผู้นำทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.

รมณีย์ ร่มแก้ว. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่าย อำเภอ
ทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรงเรียนวัดสุทธวราราม. (2558). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดสุทธวราราม

ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิวพร ศรีธรรม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตราวงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอ

แม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมจิตร อินธิราช. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ

แปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)

งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพ การศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.