

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน พ.ศ.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ชรินทร์ เพชรใหม่*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 118 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าโดยการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ตามลำดับ
2. ครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
3. ครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคม และประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ 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 รณนิจย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากรอบคอบนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ครูสายผู้สอน และครูจ้างสอน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูเป็นสำคัญ (อาคม วัชโรสง, 2547, อ้างถึงใน รณนิจย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญคือต้องพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้คนสามารถที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงให้การศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุดโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้คุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขหรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย จะเห็นได้ว่าการศึกษามีปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองเทพ เคลือบพณิชกุล, 2549, อ้างถึงใน ปราณี คาคาการณ์ไกล, 2556, หน้า 1)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อที่จะนำเอาความรู้ความสามารถไปพัฒนาชาติและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป (ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, หน้า 2) การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมีการมุ่งใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการมุ่งใจเพื่อให้ครูในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคิดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงขับที่ทำให้มนุษย์กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นโดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ปรับการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (การดี อนันต์นาวี, 2555, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 2)

โรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูได้รับการะงานที่มากเกินไป เกิดความเหนื่อยล้าและท้อแท้ และในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจมอบหมายงานให้กับครูที่มีความสามารถและความถนัดในงานด้านนั้นทำให้ไม่มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามก็ดีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบางส่วนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ก็ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้ทั้งนั้นการมอบหมายงานที่มากเกินไป ทำให้ครูต้องทำงานหนักเกินไปและไม่พึงพอใจต่อการทำงาน และอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติ (O - net) ประจำปีการศึกษา 2559 ที่พบว่า โรงเรียนนครนายกวิทยาคมมีผลการทดสอบในบางวิชา เช่น สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ที่คะแนนลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งสามารถเป็นผลสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างดี (โรงเรียนนครนายกวิทยาคม, 2559, หน้า 14)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 167 คน

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970,pp. 607-610) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแรงงใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4, 3,2 และ1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และรายด้าน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t - test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe/ Post hoc Comparison)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 118 คน ส่วนใหญ่มีระดับการมากกว่าศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองมีการฝึกอบรมให้ความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงานการสอนงาน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การอบรมให้ความรู้ ช่วยให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน รวมทั้งได้รับการชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีจากผู้บริหารทุกครั้งที่มีการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้ออีกทั้งครูมีความคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่น ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมและครูได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม ด้วยบริบทของโรงเรียนครูส่วนใหญ่มีความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน ค่าครองชีพไม่สูง และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทั้งหมดนี้คือพันธกิจของโรงเรียนที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งศักยภาพของครูทุกด้าน (โรงเรียนนครนายกวิทยาคม, 2559, หน้า18-22) ดังที่ (Herzberg , 1959, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว, 2557, หน้า 44) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา สวัสดิ์ศรี (2558, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 1พบว่า แรงจูงใจในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองมีการฝึกอบรมให้ความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงานการสอนงาน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรการอบรมให้ความรู้ ช่วยให้ครูใน โรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, p.110, อ้างถึงใน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี, 2558, หน้า 42) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปันทองคำ (2555, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีพบว่าด้าน นโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.2 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากเนื่องจาก ครูได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม ด้วยบริบทของโรงเรียนครูส่วนใหญ่มีความ เพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน ค่าครองชีพไม่สูง และเงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทั้งหมดนี้คือพันธกิจของโรงเรียนที่ต้องการสร้างความเข้มแข็ง ศักยภาพของครูทุกด้านดังที่ Herzberg (1959, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว, 2557, หน้า 44) กล่าวว่า ปัจจัยค่า จุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบเสริม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่ต้องมีในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อม หาก สิ่งเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างเพียงพอ ความไม่พอใจจะหายไป แต่ถ้าไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณณีย์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับพิจารณา ความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความปรารถนาของท่าน และเงิน หรือสิ่งของ ที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการ ทำงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านต้องการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง หรือเกียรติบัตร

เพื่อกระตุ้นในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา พุทธรัตน์ (2556, หน้า 43) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตคุณภาพนาดี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านคุณค่าของรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเจริญก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม ดังที่ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, อ้างถึงใน ศรีวรรณ สดใส, 2557, หน้า 25-27) ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (G : Growth Needs) เป็นการรวมความต้องการมีเกียรติและศักดิ์ศรีและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ตามแนวคิดของมาสโลว์เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรมณีย์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 87) ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า และท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่านได้รับความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.4 ด้านความความสำเร็จของงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน รวมทั้งได้รับการชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีจากผู้บริหารทุกครั้งที่มีการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ อีกทั้งครูมีความคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่น ดังที่จันทร์านิ สงวนนาม (2553, หน้า 208, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นด้านความ

ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะสามารถทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จบุคคลแต่ละบุคคลเมื่อมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการประสบความสำเร็จ นั่นคือ บุคคลที่ความต้องการความสำเร็จต่ำสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้หรือฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของสิวพร ศรีคราม (2557, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วพบว่าด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัวยรรณิศา ชัยศรี (2558, หน้า 93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกล่งบุรพาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกล่งบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้านทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานรวมถึงนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน ยุติธรรม และมีการให้ความคิดความชอบอย่างยุติธรรม ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังที่ Negro (1969, อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของรมณีย์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

17 (จันทบุรี-ตราด)พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้านทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองมีการฝึกอบรมให้ความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงานการสอนงาน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรการอบรมให้ความรู้ ช่วยให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน รวมทั้งได้รับการชื่นชม ยกย่อง ทั้งครูมีความคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่น ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมและครูได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม ด้วยบริบทของโรงเรียนครูส่วนใหญ่มีความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน ค่าครองชีพไม่สูง และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทั้งหมดนี้คือพันธกิจของโรงเรียนที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งศักยภาพของครูทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 , 2559, หน้า 30)คือ ผู้บริหาร บริหารงานทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และชุมชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเสริมสร้างความสุขขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพของบุคลากรที่ยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน การวางแผนนโยบายของผู้บริหาร ควรทำ อย่างรอบด้านและครอบคลุม การมอบหมายงานควรมีการจัดการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ครู และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น
2. ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำหลักการ ทฤษฎีเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมในการพัฒนาครูให้มากขึ้น
4. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำหลักการในการแก้ปัญหา เบื้องต้นด้วยตนเองให้กับครู เพื่อให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหามากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อุ่นเรือน. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อำเภอบ้านไร่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์.
- ไกลาส เกตุเพ็ง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาปาง สีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.กรุงเทพฯ เคลือบ พณิขกุลและคณะ. (2549). รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติ ราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิทัศน์.

- จันทร์านิ สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา *Theory and practice in educational institution*. นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงาน การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรพรรณ จันทร์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 .งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์ เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชันณานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). แรงจูงใจในและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณานิศรา เหลืองทะนาร์ก. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตชาว คอย สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มบางละมุง.1.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรียา บุญรุ่ง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยมศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักศศิ ปัญญาพีชน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชัยบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี เต็กเก้. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโสมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีนรัตน์ สุไลมานดี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- รมณีย์ รมแก้ว. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่าย อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนนครนายกวิทยาคม. (2559). รายงานการประเมินตนเอง. นครนายก: โรงเรียนนครนายกวิทยาคม
- ลักขมณี จำเริญรุ่ง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิศา ชัยศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลง บุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิมล ทองเยี่ยม (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2558). หลักและทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ศิริพร พูลหวัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปิ่นมาลา จังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีวรรณ สดใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิวพร ศรีคราม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา พุทธรัตน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขต คุณภาพนาดี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา สิทธิวงษ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สดุษฎีวานิช. (2549). พฤติกรรมสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิตร อินธิราช. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายชุมชนพรเขตอุดมศักดิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุมพร คงเกต. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

