

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จุฑารัตน์ ทองอรุณ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปี การศึกษา 2559 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความ เชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ . 96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรี ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าโดยการ ทดสอบค่าที่ (t - test) สำหรับประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้าน สภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการ บริหารงานและด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ
2. ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติระดับ .05
3. ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคม และประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยกล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษาทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2541, อ้างถึงใน รมณีย์ ร่มแก้ว , หน้า 1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ครูสายผู้สอน และครูจ้างสอน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นสำคัญ (อาคม วัดไชย , 2547, อ้างถึงใน รมณีย์ ร่มแก้ว , หน้า 1)

การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญ คือต้องพัฒนาคนในชาติ ให้มีคุณภาพ ซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้คนสามารถที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงให้การศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุด โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 -2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขหรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย 2 จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการ พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพ เคลือบพนิชกุล , 2549, อ้างถึงใน ปราณี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 1)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 5 แห่ง มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นสำนักงานมาตรฐาน จัดการศึกษามีคุณภาพระดับสากลบน

พื้นฐานความเป็นไทย(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2, 2559) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูได้รับการะงานที่มากเกินไป เกิดการเหนื่อยล้าและท้อแท้ และในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจมอบหมายงานให้กับครูที่มีความสามารถและความถนัดในงานด้านนั้นทำให้ไม่มีการกระจายงานอย่างทั่วถึงอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวยังส่งผลต่อผู้เรียนด้วย นั่นก็คือเมื่อครูผู้สอนมีความรับผิดชอบหลายด้านและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นก็ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไม่เต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ จึงส่งผลต่อการเรียนทำให้คะแนน O-net ลดลงเกือบทุกวิชา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ . 96 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และรายด้าน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t - test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe/ Post hoc Comparison)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้าน ความสำเร็จของงานตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่ แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีความคิดเห็นในด้านสภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเจริญก้าวหน้า และอันดับ สุดท้ายคือด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเสรีไทย บริหารงานที่สอดคล้องกันพันธกิจ ที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยที่มี ประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมคิดร่วม วางแผน ส่งเสริมครูให้ได้รับการอบรม สัมมนา ทำให้ครูนำความรู้มาพัฒนากระบวนการทำงาน อีกทั้ง ผู้บริหารได้รับให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้มีลักษณะเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ทำให้ครูมีอิสระใน การคิดสร้างสรรค์งานประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับ จนทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 , 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 นโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน เพราะนโยบายเป็นตัวกำหนดการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ใช้กระตุ้นการทำงานของครู โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมคิด ร่วมทำ และ ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังที่ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, p.110, อ้างถึงใน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี, 2558, หน้า 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนารถ โชะมณี (2551, หน้า 71) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 67) ได้ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีนโยบายพัฒนาความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมรอบบริเวณโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ และเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการผลประโยชน์แก่ครู และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อคอยให้ความช่วยเหลือ การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้การ ทำงานของครูมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ดังที่ ธีรารัตน พลหาญ (2543, หน้า 8, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 22) สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนารถ โชะมณี (2551, หน้า 71) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคลีเมนต์ (Clements. 1983,p.2537-A, อ้างถึงใน รณิษฐ์ ร่มแก้ว , 2557,หน้า 40) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนชาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน

ด้านที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้าโดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย เปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการจัดการอบรม ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม อีกทั้งครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ด้วยความเต็มใจ ดังที่ ทิพมาศ แก้วชิม (2542, หน้า 8, อ้างถึงใน รณิษฐ์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจบ สมอาษา (2550, หน้า 69) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ความสำเร็จของงานโดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย ได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา จึงทำให้ครูทราบเป้าหมายของสถานศึกษา มีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยผู้บริหารได้ให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังที่เทพพนม เมืองแมน และ

สวีน สุวรรณ (2529, หน้า 58, อ้างถึงใน รณนีย์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ การได้รับการยอมรับยกย่องในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัด 77 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย ได้บริหารงานสอดคล้องนโยบาย และพันธกิจของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้สู่อาชีพให้ได้คุณภาพมาตรฐาน พร้อมก้าวสู่อาเซียน ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างได้รับการดูแลจากผู้บริหารในมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี ดวงเนตร (2555, หน้า 71) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย ได้มอบหมายให้กับครูทำงานตามความรู้ความสามารถโดยไม่ได้แบ่งตามประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงานมีความรับผิดชอบ จนงานสำเร็จตามเป้าหมายสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และ

ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 81) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้ช่วย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้ให้ครูเห็นว่าการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเป็นวิธียุทธศาสตร์การทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน
2. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ภายใต้อุปกรณ์แวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู
3. ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
4. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู
5. ผู้บริหารควรจัดสภาพการทำงานให้เอื้อกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ นิสสัย (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤณดิเคศ จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ชุกคำแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิศาตร์ณัฏฐ์ ฤทธิแสนต่อ (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , คณะศึกษาศาสตร์ , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนารถ โฉะมณี (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สมอาษา (2550) การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี คาดการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยมศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รมณีย์ ร่มแก้ว. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณศา ชัยศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลง บรพา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี ดวงเนตร (2555). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3*. งาน นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บรพา.
- ศิริพร พูลหวัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวพร ศรีคราม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายชุมพร เขต อุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ฦ นคร . (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) . งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

