

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน พ.ศ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ

สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

กฤษณา ก่อกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าโดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

2. ครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. ครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .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 รมณีย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากรอบคอบนเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ครูสายผู้สอน และครูจ้างสอน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูเป็นสำคัญ (อาคม วัชระสง, 2547, อ้างถึงใน รมณีย์ ร่มแก้ว, หน้า 1) การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญคือต้องพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้คนสามารถที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็นจุดพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงให้การศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุดโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้คุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขหรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพ เคลือบพนิชกุล, 2549, อ้างถึงใน ปราณี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 1)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อที่จะนำเอาความรู้ความสามารถไปพัฒนาชาติและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป(ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ,

หน้า 2) การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นที่จะต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้ครูในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ปรับการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (การเดือนันต์นาวิ, 2555, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 2)

โรงเรียนบ้านบางกะปิเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตบางกะปิ จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาแบบให้เปล่าโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านบางกะปิเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน 3200 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 162 คน (โรงเรียนบ้านบางกะปิ, 2559, หน้า 1) จากสภาพที่ตั้งของโรงเรียนบ้านบางกะปิซึ่งมีลักษณะเป็นชุมชนขนาดใหญ่มีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก นักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย รวมไปถึงนักเรียนต่างด้าว ซึ่งทางโรงเรียนไม่สามารถปฏิเสธในการรับนักเรียนเข้ารับการศึกษาคือทำให้ทางโรงเรียนไม่สามารถคัดกรองนักเรียนได้ ส่งผลให้นักเรียนมีความหลากหลาย เช่น มีนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียน มีปัญหาด้านพฤติกรรม เป็นต้น ครูหนึ่งคนจะต้องดูแลรับผิดชอบนักเรียนถึง 40 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักแล้วครูยังต้องทำงานด้านเอกสารต่างๆที่บางครั้งมีความซ้ำซ้อนและปริมาณมากเกินไป นอกจากนี้ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือจากสำนักงานเขตบางกะปิซึ่งภาระงานที่มีปริมาณมากเหล่านี้อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดการเหนื่อยล้าและท้อแท้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติ (O - net) ประจำปีการศึกษา 2559 ที่พบว่า โรงเรียนบ้านบางกะปิมีผลการทดสอบที่ลดลงจากการศึกษาที่ผ่านมา และมีนักเรียนบางส่วนที่ยังขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ซึ่งสามารถเป็นผลสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างดี (โรงเรียนบ้านบางกะปิ, 2559, หน้า 13)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลให้กับทางผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 132 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือข้อมูลส่วนบุคคลของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนบ้านบางกะปิสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4, 3,2 และ1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และรายด้าน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t - test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe/ Post hoc Comparison)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน
4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ

กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูใน โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณและคุณภาพที่มีความเหมาะสม จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงความสำเร็จ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำ รวมไปถึงความชัดเจนของนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านบางกะปิที่มีการดำเนินงานสอดคล้องกับพันธกิจ ที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเสริมสร้างความสุข ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพของบุคลากรที่ยั่งยืน (โรงเรียนบ้านบางกะปิ, 2559, หน้า19) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา สวัสดิ์ศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 พบว่า แรง จูงใจในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ

สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านความความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูจะรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และใช้ความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้บริหาร ดังที่จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 208, อ้างถึงใน พงศพัศ ทองคำ, 2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

ความสำเร็จของงานจะสามารถทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จบุคคลแต่ละบุคคลเมื่อมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการประสบความสำเร็จ นั้นคือ บุคคลที่ความต้องการความสำเร็จต่ำสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้หรือฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการประสบความสำเร็จสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ศรีธรรม (2557, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วพบว่าด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัวรรณิศ ชัยศรี (2558, หน้า 93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต2พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูนั้นมี ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบเป็นสำคัญปริมาณและคุณภาพของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ จึงทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานส่งผลให้ให้ครูมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 58, อ้างถึงใน รณณีย์ ร่มแก้ว , 2557, หน้า 31) ได้กล่าวว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร์ อินธิราช (2558, หน้า 103) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราดพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครูได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางและนโยบายของโรงเรียนส่งผลให้ครูมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริงและครูยังได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องดังที่ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, p.110, อ้างถึงใน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี, 2558, หน้า 42) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชันญาณูช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ทำให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและความเป็นกันเองแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬา ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งจากเพื่อนครูและผู้บริหาร ดังที่ กิลฟอร์ด (Guilford, 1978, p.13, อ้างถึงใน ปรานี คาคการณีกุล, 2556, หน้า 68) ได้เสนอว่าเพื่อนร่วมงาน (co-workers) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร คงเกตุ (2557, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์ (2559, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยไม่แบ่งแยกระดับการศึกษารวมไปถึงแนวนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน ยุติธรรม ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังที่ Negro (1969, อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของรมณีย์ ร่มแก้ว (2557, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี 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 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความรับผิดชอบ ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละและมีความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีการแบ่งแยกประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม ยุติธรรม มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุน ช่วยเหลือการทำงานของครูเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (โรงเรียนบ้านบางกะปิ, 2559, หน้า 19)คือ ผู้บริหาร บริหารงานทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และชุมชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเสริมสร้างความสุข ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพของบุคลากรที่ยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี

ประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 เมื่อจำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัด สำนักงาน การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา คลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง . งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปราณี คาดการณ์ไกล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พงศ์พิศทองคำ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ 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.*
- โรงเรียนบ้านบางกะปิ. (2558). *รายงานการประเมินตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนบ้านบางกะปิ*
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วรรณิศา ชัยศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลง บุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พูลหวัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปีนมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิวพร ศรีคราม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร อินธิราช. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายชุมชนเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาพร คงเกต. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

