

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง

เสารั้ห่า พุทธบาล *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแบบสอบถามมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.60 และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.814 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test)

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

* นักศึกษามหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

จากผลการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงและวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

ความนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆน้อยที่สุด ในขณะที่ทุกคนบุคลากรที่เราใช้นั้นมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ อีกนัยหนึ่งก็คือการบริหารให้บรรดาบริการต่างๆของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุข ดังที่สมยศ นาวิการ (2540) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการปฏิบัติงานเป็นทีมรวมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานในสมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ระหว่างสมาชิกแบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกรวมกันตัดสินใจแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อโต้แย้งกันไปมาในเชิงสร้างสรรค์เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การจึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536: 102 - 103)

โรงเรียนถือได้ว่าเป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญา ความรู้ความสามารถประสบการณ์ เติบโตเต็มศักยภาพให้มีการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย ตามความมุ่งหวังของสังคมที่มีตัวชีวิตและมาตรฐานกำกับไว้เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นกำลังของประเทศชาติต่อไปในการพัฒนาต่างๆ โรงเรียนถือว่าเป็นโครงสร้างระบบที่มีการบริหารจัดการทั้งด้านงานงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป และด้านกิจการนักเรียน เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดกระบวนการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนนำไปสู่การเรียนรู้เป็นผลตามเป้าหมาย ซึ่งโครงสร้างนี้จะต้องมีการขับเคลื่อนโดยบุคลากรของทางโรงเรียนทุกๆ ฝ่าย ต้องมีการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วเข้าสู่ระบบงาน มีการกำกับติดตามและพัฒนาอยู่เสมอ การดูแลถึงความเป็นอยู่มีความสุขในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความเจริญในหน้าที่การงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา ทำงานไปตามหน้าที่โดยขาดความมีประสิทธิภาพไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา ในอีกมุมหนึ่งหากว่าบุคลากรมีแรงจูงใจขับเคลื่อนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีขวัญและกำลังใจช่วยกันอย่างเต็มความสามารถจะเป็นตัวส่งเสริมให้องค์กรเกิดความมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมีความโดดเด่นในทุกๆ ด้านเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน เพื่อที่จะทำให้อุทิศตนได้แสดงออกถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนถึงความสุขและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสตรี

อ่างทอง เพื่อนำผลของการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของโรงเรียนสตรีอ่างทองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำนวน 185 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า132) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คนในการวิจัย ครั้งนี้

2. ขอบเขตด้านแนวคิดทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยมีขอบเขต 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

3. ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2 - 11 พฤษภาคม 2560

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยมีขอบเขต 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวน 50 ข้อ และใช้เกณฑ์มาตราส่วน (Rating Scale) และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Item Congruence) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.60 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 'sAlpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.814 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่1เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ ตอน

ที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 2-11 พฤษภาคม 2560 แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับแบบสอบถามที่เก็บมาตามลำดับลงข้อมูลในรหัสข้อมูล (Coding Form) และตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง วิเคราะห์ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t -test) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 1-10 ปี มากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง โดยภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ และมีผลสรุปรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการทำงานต่างๆท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ภายในโรงเรียน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย

2.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ

2.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการเป็นไปตามสายงานทั้งสายงานหลักคือการจัดการเรียนการสอนและงานรองฝ่ายสนับสนุนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อภาระหน้าที่และผู้รับบริการ สารคดีดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

1.1ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบที่ตรงกับสายงานและความถนัดความสนใจของแต่ละบุคคลดังที่ ชะลอ ธรรมศิริ (นงลักษณ์ สีนสืบผล.2542: 13; อ้างอิง จากชะลอ ธรรมศิริ.2530;58) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือความต้องการเพื่องาน เพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลงานดีขึ้น เพราะความต้องการในความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุกนั้เองมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุกนั้เองดังงานวิจัยของ พรณราย อ่ำประชา (2537:60) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรมศึกษาของ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546:38) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรการกรณศึกษากลุ่มบริษัทปิ๊ กั พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่โรงเรียนต่างได้รับการปฏิบัติงานตามที่มีความรู้ความสามารถทำให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม

ให้เกียรติซึ่งกันและกันต่างยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ดังที่เฮอร์สเบอร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า.254.12; อ้างอิงจาก Herzberg;et al.1959:133-155) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุตรา เตียรบรรจง (2546:4) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่าที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน จะส่งผลให้เกิดความภูมิใจในฐานะของตน นอกจากนี้ทิพมาศ แก้วchim(2542:53) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทั้งงานในสายการสอนและงานพิเศษที่มอบหมายตามความรู้ความสามารถ ความถนัด หรืองานที่สร้างความท้าทายที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่อยากจะทำเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และทางโรงเรียนมีความพร้อมในการเอื้อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ดังที่ สมยศ นาวิการ (2544:394) กล่าวว่า เนื่องจาก พนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นดังนั้นการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย จากการศึกษางานวิจัยของ นิกร ดุ๊กสุขแก้ว (2544:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลากำหนด รวมถึงงานที่ได้รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรวณ พลหาญ(2543:8) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าด้านความรับผิดชอบ พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทันตามเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนดูแลส่งเสริมไม่จะเป็นการได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและได้เข้ารับการอบรมต่อยอดความรู้ให้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น เพื่อการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังที่สมยศ นาวิการ (2544:394) กล่าวถึงองค์การที่ที่มีการ

บริหารงานที่ให้โอกาสที่ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและสนใจให้พนักงานเข้ามาร่วมงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548:86) ที่ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกง จำกัด พบว่าพนักงานบริษัทที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมส่วนรายด้าน มีด้านที่แตกต่างคือด้านการยอมรับนับถือ ส่วนรายด้านทุกอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างทั้งนี้เนื่องจากในการคัดเลือกสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครูนั้น ได้มีการทดสอบวัดความรู้ความสามารถตลอดจนทั้งเจตคติ โดยไม่ได้จำกัดว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ล้วนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกรอบระเบียบจรรยาบรรณ และสิ่งสำคัญยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมออีกด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมา เหลืองอ่อน (2549:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือนั้นเป็นไปตามวิสัยทัศน์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ผสานความร่วมมือกับหลายฝ่ายในการขับเคลื่อนกิจกรรมงานต่างให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับสภาพ ไกรถวิล (2553, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และสมยศ นาวิการ (2544:394) ที่กล่าวว่าเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบบรรลุปเป้าหมาย ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน และทิพย์กมล ญาณกาย (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถมีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กรและควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนสตรีอ่างทอง จ.อ่างทองพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ รับผิดชอบงานที่ตรงกับสายงานและความถนัดของแต่ละคนให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และมีอายุราชการตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้นโรงเรียนสตรีอ่างทองควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสตรีอ่างทองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรมอบหมายงานให้ครูรู้สึกว่าการปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยทำการศึกษาครูที่มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันนอกเหนือจากภาระด้านการสอน

2.ควรมีการศึกษาโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น จากแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต เพื่อได้ผลการวิจัยที่รอบด้านครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

สมยศ นาวิการ. (2540) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องแรงจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้ กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ

กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ปรินิพนธ์การครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา กลุ่มบริษัท ทิปโก้. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของครูผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เจียรนัย จิระโน. (2544). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนงกรณ์ ศรีฟ้า. (2549). หลักการจัดการและองค์การและการจัดแนวความคิดการบริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย

ระดับตำบลจังหวัดราชบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ.
กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ธัญทิพย์ ภิญญชัยอนันต์. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การและระดับความผูกพันต่อ
องค์การ กรณีศึกษา บริษัทสกนกร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์
หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

นิกร ดุสสุกแก้ว. (2544). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียน
เอกชนอาชีพศึกษา ในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหารอาชีพศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันราชภัฏธนบุรี.

ประชา อ่อนรักษา. (2542). องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ารักษาต่อในมหาวิทยาลัย
รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผลการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสาธ อิศรปริดา. (2541). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบภาวะผู้นำ. ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สังคม โทบุรินทร์. (2536) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.