

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

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัด
เขียนเขตสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

สุรินทร์ ไชยมงคล *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 166 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2560 ถึง 27 พฤษภาคม 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 118 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t - test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีการเชฟเฟ้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและราย

ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเจียนเขต สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเจียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไปเมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

บทนำ

บุคคล เป็นทรัพยากรที่มีสำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและความรู้สึก ดังนั้นทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใส่ใจและดูแลทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของพนักงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฐา กริหิรัญ, 2550)

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าคุณค่าที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงาน

ของคนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยังได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป (มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.2555 หน้า 52-61)

อย่างไรก็ตามปัญหาของครูในปัจจุบัน ไม่ใช่เรื่องหนี้สิน ไม่ใช่เรื่องระบบไม่ดี แต่ปัญหาเกิดจากครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงทำให้ขาดความรู้สึกใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ไม่มีความสุขในการทำงาน ครูขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีสภาพล่อใจ เงินเดือนน้อย และภาระงานหนักเกินไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเขียนเขต เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานของครูให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดเขียนเขต จำนวน 166 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ, 2555)

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของพัชรี คงดี มาปรับปรุงพัฒนาโดยการทำวิจัยระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2560 – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .956 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะสอบถามในเรื่องเพศและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ $t - test$
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) และเมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยวิธีการเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไปเมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจ หากบุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขย่อมจะได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ

สามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสดำเนินงานหน้าทีการงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การทำงานร่วมกันภายใต้แรงกดดัน ความเคร่งเครียดทำให้นุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่งผลต่อการได้รับการยกย่องชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำให้นุคลากรเกิดแรงจูงใจมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความถนัด มีความท้าทายน่าสนใจ มีการยกย่อง ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ ยุพดี มนตรีฉิลก (2557) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถรวมทั้งครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำส่งผลให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นเกิดความเชี่ยวชาญในงานอีกทั้งมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกคนร่วมรับผิดชอบ และได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จในงานที่ทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญในการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานใน

ด้านต่างๆ และทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จึงมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น ครูมีโอกาสดูใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและภาระที่รับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองในอาชีพที่มีความมั่นคงและมีเกียรติ รู้สึกเคารพและยอมรับในตนเองในอาชีพ มีความชัดเจน ทักษะความรู้ความสามารถที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ครูมีโอกาสดำเนินงานหน้าที่การงานจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทำให้เกิดความภูมิใจและเกิดแรงผลักดันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ จิรายุทธ แก้วเนย (2556) เนื่องจากข้าราชการครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานคิดว่าตนเองมีความสนใจในความก้าวหน้าขององค์กรตนเองปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเสมอและเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่ประสบปัญหาได้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนได้รับการยอมรับและการไว้วางใจในความสามารถของตนเองตลอดจนผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง และสอดคล้องกับ สุมาลี กรดกางกั้น (2555) เพราะสิ่งที่ครูผู้สอนต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของความเป็นครู คือ ความประสบผลสำเร็จในอาชีพแม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่ก็มีคามยินดีปฏิบัติราชการในอาชีพครูจนกว่าจะเกษียณ อาชีพครูยังเป็งานที่มั่นคงและมีเกียรติ อีกทั้งการที่ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแผนที่วางไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเข็ญเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการมากกว่าสิ่งตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ซึ่งการยอมรับนับถือ

ที่บุคคลต้องการมากที่สุดคือการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการยกย่องชมเชย ชื่นชมในการทำงานของบุคคลนั้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ส่วนหนึ่งมาจากความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชามองเห็นความสามารถ ให้ความสำคัญกับครู ให้ความสนใจเอาใจใส่กับปัญหาและอุปสรรคที่ครูเผชิญในการทำงานและร่วมมือแก้ไขทำให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาแก่บุคลากรในองค์กร ส่งผลให้มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูสามารถรับรู้ได้ถึงความชื่นชม ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและรับรู้ได้ถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น สอดคล้องกับ สุมาลี กรดกางกัน (2555) เพราะครูมีความสุขและพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แม้จะมีเหตุการณ์ไม่สงบแต่ผู้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไปให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครูสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดที่ดีทำให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา สอดคล้องกับ จิรายุทธ แก้วเนย (2556) เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้งานสำเร็จตนเองมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จจนบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่ผู้บริหารคาดหวังและผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ฦนคร (2557) เพราะครูมีความภาคภูมิใจที่คิดว่าความสำเร็จของงานในโรงเรียนส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความสามารถและการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถรับรู้ได้ถึงความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและรับรู้ถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเมื่อเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีอิสระและความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ครูมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถและความถนัด รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จถึงแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขสถานการณ์ไปได้ด้วยดี การได้รับโอกาสและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ปฏิบัติทำให้เกิดความท้าทายในการทำงานที่มีความแปลกใหม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ การทำงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ครูมีเสรีภาพในการทำงานมีอิสระในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เกิดความรับผิดชอบในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูเกิดแรงผลักดันในการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จสอดคล้องกับ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) เพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความถนัด อีกทั้งเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดีแต่เพียงผู้เดียว สอดคล้องกับ สุมาลี กรดกางก้น (2555) เพราะผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในด้านลักษณะของการทำงานโดยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง มีสิทธิเสรีภาพในการทำงานโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและตรงกับทักษะที่ครูมีอยู่ และสอดคล้องกับ จิรา

ยุทธ แก้วเนย (2556) เนื่องจาก ข้าราชการครูมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา และงานที่รับผิดชอบยังมีความท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการบริหารงานยังมีอิสระในการใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติที่ประกอบไปด้วยความมุ่งมั่น ทุ่่มเท มีวินัย ขยันในการทำงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพเมื่อมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน มีโอกาสปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานด้วยตัวเองการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นเอกเทศ มีอำนาจในการบริหารจัดการงานด้วยตนเองอย่างเสรี ไม่ถูกบีบบังคับหรือการแทรกแซงจากบุคคลอื่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการจัดอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนส่งผลให้ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคในการปฏิบัติงานและสามารถนำประสบการณ์ใหม่ๆที่ได้รับมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามอบหมายชิ้นงานสำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอโดยที่ได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่จากประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานกลายเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอย่างสบายกายสบายใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทอุทิศกายใจและสติปัญญาในการทำงาน มีการวาง

แผนการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้นเมื่อเกิดปัญหา สอดคล้องกับ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) เพราะบุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ สุมาลี กรดกางก้น (2555) เพราะครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้เนื่องจากได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญและตนเองมีความรู้ที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นแรงเสริมการปฏิบัติงานให้ครูที่ได้รับมอบหมายทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจิรายุทธ แก้วเนย (2556) เนื่องจากข้าราชการครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีการวางแผนแล้วลงมือปฏิบัติประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขงานจนมีคุณภาพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน คณะครูมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จด้วยดี เมื่อเกิดปัญหาคณะครูภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะในปัจจุบันความสามารถในการทำงานทั้งชายและหญิงไม่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการทำงานเท่าเทียมกัน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยการจัดอบรม สัมมนาต่างๆ และการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ดูแลครูด้วยความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชารอบรู้สม่ำเสมอ ทำให้ครูทั้งชายและหญิงมีทัศนคติที่เหมาะสมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปวีณา รัชมิงาม (2559) ทั้งนี้อาจเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีนโยบายในการจัดอบรมเพิ่ม

ความรู้ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นหัวใจในการทำงานของแต่ละบุคคล หน่วยงานที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีย่อมสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงานได้มากขึ้น ทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานรู้ถึงขอบข่ายของงานชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝน สะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริงและได้รับการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งแตกต่างกับครูที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังขาดความชำนาญจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงานจึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องเกี่ยวกับบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในกลุ่มงานต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการทำงานของโรงเรียน

1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างและไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก

1.3 มีการจัดทำลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบมีความชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตงาน ภาระหน้าที่ตามความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อมิให้งานเกิดความซ้ำซ้อน

1.4 ความรับผิดชอบผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารที่เป็นความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมแรงเพื่อสนองความต้องการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรกช ใจซื่อตรง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กุลิสรา วุฒิยาสาร ความสำเร็จที่เป็นไปได้. (<https://moneyhub.in.th/article/working-successful-2/>. สืบค้น 30 พฤษภาคม 2560).
- เกสร ปิยะทัต (2554). การศึกษาความรับผิดชอบตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- โกมล บัวพรม. (2553 : 15). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จรินทร์ ศรีสุวรรณ (2555). ความรับผิดชอบต่อหน้าที่. http://jsrisuwan.blogspot.com.2012/04/Blog-post_07html. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560.
- จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. (2550). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่5(จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). ผู้บริหารแห่งอนาคต. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ. บริษัทฐานบุ๊คส์.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลา มหาพสุชนันท์. (2550). หลักการจัดการและการบริหาร.กรุงเทพฯ: พ.ศ.พัฒนา จาร.
- ชนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2556). ปัญหาการบริหารของผู้บริหารใหม่ (ป้ายแดง). สืบค้น 10 พฤษภาคม 2560. จาก [https:// www.gotoknow.org/posts/413844](https://www.gotoknow.org/posts/413844).
- นพดล พันธุ์อารีย์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์การดำเนินงานของกองกำกับการ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.
- นริศรา สิทธิชู. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาล นครสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- นุชรรัตน์ นุชประยูร(2558). คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนา ความรับผิดชอบ. สาขาเทคโนโลยีการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา ท่าทอง (2556). ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปกกณ จันทศาสตร์ (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ
แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ
ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าย
เนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร (2555).การยอมรับนับถือกับแรงจูงใจในการทำงาน.
<https://www.gotoknow.org/posts/326782> สืบค้น 30 พฤษภาคม 2560.

ปราณี ประวิฬรพราหมณ์และคณะ(2556).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
รายงานการวิจัย.ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ปราโมทย์ กัลยา (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความ
คิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.ปริญญาโท ก.ม. (การบริหารการศึกษา).
จังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ผ่องศรี พันธุ์นาสี (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพามหาวิทยาลัย.

พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล
<https://sites.google.com/site/potarticle/02>. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560.

- พะเยาว์ สุวรรณธาร. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550 : 143). ปัจจัยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภาคนิ ศรีสังข์งาม. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พดิ มนตรีคิด. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิศิษฐ์ วณิชย์สุวรรณ. (2556). การสร้างความสำเร็จในการทำงานด้วยตัวเอง. สถาบันพัฒนา บุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ.
- วิเศษ นิลนาก. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสโมสรเทเบิลเทนนิสจังหวัดพิจิตร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้

- ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขา
วิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริไล กุลทรัพย์สุทธา. (2552 : 9). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1965) จำกัด. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศรีวรรณ ดันศิริและคณะ (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่
ปฏิบัติกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ศูนย์บริการ
สาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ นาวิการ. (2556). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ โกเศชโยธิน (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี หลักสูตรวิศวกรรม
ศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค. สาขาวิชา
วิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สิริกร สุขสุดไพศาลและกาญจณัระวี อนันตอักษรกุล.(2556). วัฒนธรรมองค์กรและ
แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนใน.
กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดเขต เขียวอุไร. (2557). บริหารกับแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2560. จาก
<http://oknation.nationtv.tv/blog/sudkhed1>
- สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล. (2553). แรงจูงใจและการจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2560.
จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.

- สุรตนา จงรักษ์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC
Motivation of Self-development of ABC's Employees. หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธร เมืองตราดผลการศึกษา.งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐ
กิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระ
ปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัย M. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์ัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์ัพและบริหารธุรกิจ.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ฦ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาสถานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).
งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธร เมืองตราดผลการศึกษา.งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐ
กิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. หลักการ DEVELOP.
(<http://www.saf.mut.ac.th/Pages/work/sara.14.html>. สืบค้น 29 พฤษภาคม
2560).

