

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

รัตติกรณ์ ชำนาญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ จำนวน 113 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน โอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

กระบวนการศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากการศึกษานั้นจะช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และใช้ความรู้ที่มีนั้นมาเลี้ยงดูตนเองตลอดจนนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาสังคม รวมถึงประเทศชาติให้พัฒนาได้พระราชบัญญัติ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และฉบับที่ 3 (2553) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้การศึกษามุ่งสู่คุณภาพที่ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา อย่างจริงจังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 (2553) ได้กำหนดทิศทางการ บริหารไว้ในมาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” โดยสถานศึกษาจะมีการบริหารงานทั้ง 4 ด้านคือด้านกลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนที่เข้ามาปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านนี้โดยตรงและช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้อง ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตระหนักถึงคุณค่าของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าอยู่ที่ความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละคน เมื่อบุคลากรลาออกหรือย้ายจากสถานศึกษาไปได้นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย สถานศึกษาจะต้องกำหนดกลยุทธ์ ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งสถานศึกษาก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรสายสนับสนุนไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์ที่สถานศึกษาจะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมี ความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการ

ทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบ ความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ ได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่ จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนสามารถ ทুমุ่การทำงานในห้องค้การได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546, หน้า 46)

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จ ของงาน ทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทู่มุ่เทก้าลังกาย ก้าลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและ นำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจจึง เป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และถ้า องค์กรใด บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มี ความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหาร บุคลากรจะต้อง พิจารณาความยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะ ทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึก้าว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและ พร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักการศึกษา Maslow (1970. อ้างถึงใน สุ พานี สฤณภู่วานิช. 2552, หน้า 157) กล่าวไว้ว่าความต้องการของคน คนทุก ๆ คนมีความต้องการ ซึ่ง ความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความ ต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความ ต้องการ ขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความ ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)และความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่ง ที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self – Actualization Needs) นอกจากนี้ Herzberg (1990. อ้างถึงใน สุพานี สฤณภู่วานิช. 2552: 157) ได้สรุปว่าความพอใจในการทำงานกับ แรงจูงใจ ในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคน นั้นมี แรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิด ผลดี ได้ซึ่งจากการศึกษาของเฮร์ซเบิร์ก พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีอยู่ 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้าน ตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่ เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ จากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิชอบในงาน การมีโอกาสก้าวหน้า

ในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาต่างๆดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยด้านต่างๆ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านต่างๆดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เกิดความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนมีการเสริมแรงและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จากความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งนับว่าจะเป็นประโยชน์และน่าสนใจ เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ในการเสริมแรงการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 153 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 113 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 153 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้แก่ ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 113 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิประกอบด้วยครูเพศชายร้อยละ 29.20 ครูเพศหญิงร้อยละ 70.80 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.00 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี ร้อยละ 32.70 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.20

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 113 ฉบับ ระหว่างวันที่ 24 เมษายน 2560 ถึง วันที่ 2 พฤษภาคม 2560 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบที (t-test) กับตัวแปรเพศและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 6 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นการทำงานของครูภายใน โรงเรียนให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานตลอดเวลา เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทาง โรงเรียนดังนั้นผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของแรงจูงใจการกระตุ้นหรือผลักดันให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย กาญจนานันท์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด(มหาชน)ในเขต21 (จังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและแม่ฮ่องสอน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

อลงกต เกิดพันธ์และคณะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ อัจฉริยา นิ่มอนงค์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพปัจจัยเชิงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านภาระความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการประเมินขึ้นเงินเดือนอย่างโปร่งใสยุติธรรม โรงเรียนได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้กับครู ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักในการไปราชการ มีการจัดรถโรงเรียนบริการในการไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และพานักเรียนไปเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ อลงกต เกิดพันธ์และคณะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ความสำเร็จของงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าจ้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน

1.3 ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารควรจะสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพของตนเอง การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอนและสนับสนุนให้ครูมีการทำผลงานหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉริยา นิ่มอนงค์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพปัจจัยเชิงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านภาระความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร มีการช่วยเหลือกันในการ

ทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา ณ ลำพูน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด(มหาชน)ในเขต21 (จังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและแม่ฮ่องสอน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความมีความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านทั้งนี้เนื่องจากครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน วนิดา ประดิษฐ์(2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีอยู่ในระดับมาก และพบว่า เพศ ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์ในการทำงาน จะมีอิทธิพลต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ที่มีประสบการณ์สูง คือผู้มีระยะเวลาในการทำงานมานาน มีความรู้ความสามารถ

และประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ มาก ซึ่งจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเงินเดือนสูงขึ้นตามอายุของการทำงาน(จุฑามาศ มุสิเกิด,2548) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา กิตติพงษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านลักษณะในการทำงานแตกต่างกัน เกศแก้ว มนต์วิเศษ(2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ได้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ สุจินดา สุนนท์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีอายุการทำงานน้อยจะมีประสบการณ์ ความรู้ในการทำงานต่างๆน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มากมีการเรียนสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนา อบรม จึงทำให้มีความรู้ และทักษะในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีโอกาสในการทำวิทยฐานะ การเลื่อนขั้น

เงินเดือน มีเงินเดือนที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย มีการได้รับสวัสดิการ เช่นบ้านพัก มากกว่าครูที่มีอายุน้อย เนื่องจากว่าบ้านพักครูในโรงเรียนมีจำนวนน้อยซึ่งครูที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ก่อนจะได้สิทธิ์การอยู่บ้านพักครูก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ สุจินดา สุนนท์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคง พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก การได้รับการสนับสนุนของครูในการอบรม สัมมนา การศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมีการสนับสนุนน้อย และไม่เท่าเทียมกันในครูแต่ละคน มีการส่งเสริม สนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหรือส่งเสริมให้ครูทำวิทยฐานะน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พร วงษ์มหา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในเรื่องของการนำปัจจัยจูงใจเข้ามากระตุ้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
2. เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของครูแตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูมีความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู
3. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละกลุ่มงาน กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป
4. ควรมีการศึกษาทัศนคติของผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ณ ลำพูน. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด(มหาชน)ในเขต21 (จังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและแม่ฮ่องสอน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เกศแก้ว มนต์วิเศษ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารทั่วไป), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เขมิกา กิตติพงษ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท. วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ, ปีที่ 2(ฉบับที่ 2), เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑามาศ มูลิเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร วงษ์มหา . (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี.ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุจินดา สุนนท์. (2547). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การแนวใหม่: แนวคิด ทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกต เกิดพันธ์และคณะ. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์.(2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉริยา นิ่มอนงค์. (2550). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู โรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

