

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา MOTIVATION IN TEACHERS' WORK THAT AFFECTS THE SUCCESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

สุภักพร นิธิพัฒน์กาญจน์ Suphakaphon Nithipattanakarn

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Belongs to the Secondary Education Area Office, Pathum Thani, Thailand

Corresponding Author E-mail: supakpornnithi@gmail.com

Article Received: May 14, 2025. Revised: August 25, 2025. Accepted: August 26, 2025.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นแนวทางสำคัญให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ซึ่งนับว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญของโรงเรียน ให้เกิดการพัฒนาด้านตนเอง และวิชาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สร้างสรรค์เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน ครอบคลุมในทุกมิติ สภาพปัญหาในปัจจุบันท่ามกลางสังคมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ของครู ทำให้ครูเกิดภาวะถดถอยในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย และประการที่สำคัญคือ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานของโรงเรียน รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียน ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวงกว้าง ทั้งนี้ สังคมยุคใหม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในหลากหลายด้าน การที่จะส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความพร้อม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ และแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเอาใจใส่ เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูควรเริ่มจากการศึกษาและสร้างองค์ประกอบของแรงจูงใจ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับความต้องการของครูครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิต ลักษณะงาน ความสำเร็จในชีวิต และความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความสุข เพื่อจะเป็นแรงขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู, ความสำเร็จของสถานศึกษา

Abstract

This article aims to study the elements and motivations of teachers' work that affect the success of educational institutions. Promoting and creating motivation for teachers' work is an important guideline for the development of educational institutions, and for developing the quality of students for continuous and effective development. This is

considered to create strength. Motivation in this work plays a very important role in teacher development. Teachers are important personnel of the school who should achieve self-development and profession correctly, appropriately, creatively, and beneficially to themselves and the public, as well as affecting the development of educational institutions in a comprehensive manner, covering all dimensions. Current problems in the society and various changes affect life and the performance of teachers' duties. This causes teachers to experience a slump in their work. Boredom occurs, and the important thing is that they are unable to perform work to their full potential and abilities, which affects the performance of duties and school operations, including students, executives, and those involved at large. In this regard, modern society has caused changes and development in many areas. Therefore, promoting and developing teachers to be ready and being motivated to perform duties is an important part that will make teachers motivated and a driving force in performing duties efficiently and effectively. Therefore, this is one of the important duties that educational institution administrators need to pay attention to. According to the importance of creating motivation to work, from the study it was found that creating motivation for teachers' work should start with education and by creating elements of motivation and creating motivation to work in accordance with and related to teachers' needs. This covers their duties and lives, skills, and success in life, and progress in work. This will encourage teachers to be motivated to work and be happy in order to be a driving force for educational institutions to be successful.

Keywords: Motivation, Performance, Teachers, The Success of Educational Institutions

บทนำ

วิวัฒนาการของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานภาครัฐและเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง เพราะความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดความไม่สอดคล้อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้สังคมโลกหันกลับมามองถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริงในการบริหารของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การอื่นๆ อย่างมากมาย การเตรียมพร้อมและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวและติดตามให้ทันต่อสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป (แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์, 2557)

การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดีที่มีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จ หากไม่มีซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็มูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็น

ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทาง (สมชาย ยอดเพชร และคณะ, 2557) และก่อให้เกิดแนวทางและวิธีการดำเนินการส่งผลต่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น โลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร แต่ระบบการบริหารงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนกลับปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ทำให้ต้องหันมาทบทวนปัญหานี้อย่างจริงจัง สอดคล้องกับในบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมี "แรงจูงใจ" เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะหากครูขาดแรงจูงใจ จะส่งผลให้คุณภาพงานลดลง เกิดการขาดงาน และอาจนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจหลัก เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีพลังและมีทิศทางในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิมเป็นภาษาละตินว่า Movere ซึ่งแปลว่า เรื้อนไขหรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ในลักษณะของเงื่อนไขหรือสถานะที่ไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม และกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการกระตุ้นหรือพลังที่ผลักดัน ช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความเต็มใจในการกระทำการต่างๆ (จิรฉัตร สะสมทรัพย์, 2555) เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน คือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังอิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (วรวิมล ทองเยี่ยม, 2558)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคลนั้น สามารถแสดงพฤติกรรมสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้นได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการตามที่ตั้งกำหนดไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ มาเป็นส่วนเกี่ยวข้องกัน (อารี พันธัมณี, 2546)

แรงจูงใจจึงจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมย่อมจะทำให้พฤติกรรมหรือ การเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ มีประสิทธิภาพและ

เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับคนอื่น หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับเกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล มีผลต่อการเรียนรู้ หรือการกระทำพฤติกรรม ความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นย่อมจะเกิดความวิตกกังวลมากขึ้น เด็กเล็กๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจแต่จะมีความกลัว เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดลง กลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาแทนที่

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่นต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น ลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจ และความต้องการของตนไม่มีใครมาบังคับ ต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น สำหรับการแข่งขันทับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นให้ตนอยู่เหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคมมีพฤติกรรมแบบประนีประนอม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้นความร่วมมือของบุคคลจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้แต่ในบางครั้ง แม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายไว้ บุคคลก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ 1) การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อยๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น การตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตว่าจะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลก แต่ขณะนี้อายุน้อยจึงมีเป้าหมายย่อยๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกันคือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชื่นชมจากครูจะวาดรูปให้เพื่อนๆ ยอมรับ 2) การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกล เพื่อจุดมุ่งใดจุดมุ่งหมายหนึ่งโดยเฉพาะการตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้และมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จ การตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยาน จึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวได้ง่าย

ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ หรือเกิดความท้อถอย หรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถก็ไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำ เพราะว่าตนประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ ง่ายเกินไป ความยากง่ายของงานจึงส่งผลต่อแรงจูงใจ

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ (Biological Factor) ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกัน เพราะถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวมนุษย์จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบทางด้านกายภาพทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณชนิดคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลายๆ ครั้งสิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้นองค์ประกอบทางด้านนี้จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) เป็นส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะความคิดของมนุษย์ทำให้เกิดความเชื่อทัศนคติและค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรงแรงจูงใจเป็นความต้องการของมนุษย์ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่เพื่อการยอมรับ และค่านิยม แรงจูงใจจึงกระบวนกรที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดั้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการนำไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก องค์ประกอบด้านกายภาพ ด้านการเรียนรู้ และด้านความคิด

แรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) และกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพโดยองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย (การดี อนันต์นาวิ, 2551)

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงานหรือสถานการณ์การทำงานและเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลคนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้น มักเป็นแรงจูงใจภายใน แม้จะมีสิ่งอื่นมาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่ายๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน บุคคลนั้นก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อประสบความสำเร็จ และสนองความอยากของคนแต่ละคน ทั้งในพื้นฐานและในระดับสูงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) ความสำคัญในการทำงานประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้น หรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความ

ต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้น ๆ ต่อไป ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ธรรมชาติขององค์การหรือสภาพต่างๆ ในการทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงาน ทั้งกระบวนการทำงาน และผลที่ออกมาจะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดีตรงตามวัตถุประสงค์ และมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสริมสภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ (Organizational action) ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การต่อกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้วรพจน์ บุษราคัมวดี (2553) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความต้องการ เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ความต้องการทางชีววิทยา หรือความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ขาดความสมดุลจะขาดหรือเกินไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิ ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางประสาทสัมผัส หากร่างกายขาดแคลนก็จะเกิดความต้องการที่จะดิ้นรนแสวงหา ในขณะที่หากมีเกินก็จะถูกขับออกไป นอกจากนี้ยังมีความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่อาจรวมถึงความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) และความต้องการทางด้านอารมณ์เพื่อช่วยให้บุคคลมีความสุข เช่น มนุษย์มีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ฐานะทางด้านสังคม อิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ฯลฯ

2. แรงขับ (Drive) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่สำคัญที่ทำหน้าที่จูงใจ หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เมื่อกล่าวถึงแรงขับจะหมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล หรือสภาพเร้าที่เกิดจากความต้องการภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับเป็นสภาวะของสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลายที่มาจากความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการของอวัยวะต่างๆ สภาวะทางฮอร์โมน สิ่งกระตุ้นภายในและภายนอก แรงขับเป็นสภาพที่ต่อเนื่องจากความต้องการ (Needs) และเกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกันเสมอ ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงขับเป็นสภาพของความตึงเครียดที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ เป็นสภาพของความเครียดทางด้านร่างกาย และเป็นตัวผลักดันให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป เราสามารถจำแนกแรงขับออกเป็นชนิดต่างๆ ได้แก่ แรงขับขั้นปฐมภูมิ หรือแรงขับในขั้นพื้นฐาน (Primary Drive) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) โดยที่แรงขับทางด้านปฐมภูมินั้นแบ่งออกเป็นแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological Needs) และแรงขับทั่วไป (General Drive) โดยที่แรงขับทางด้านสรีระนั้นจะมีต้นกำเนิดมาจากความต้องการทางด้านร่างกายหรือสภาวะภายในร่างกาย ได้แก่ ความอบอุ่น ความเย็น ความเจ็บปวด ความหิว ความกระหาย การนอน แรงขับทางเพศ (Sex Drive) ฯลฯ ส่วนแรงขับทั่วไปถือว่าเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดมาจากสาเหตุของความต้องการทางด้านร่างกายโดยตรง และก็ไม่ได้อาจเกิดจากการเรียนรู้เช่นเดียวกันแต่อาจเป็นแรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจที่เกิดมาจาก

ความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และความวิตกกังวล อารมณ์รัก การรู้จักตนเองและการพัฒนาตนเอง ฯลฯ และแรงขับหุนยุมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Drive) หรืออาจเรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) หรือเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired Drive) ซึ่งได้แก่ ความผูกพันกับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีฐานะและตำแหน่งในสังคม ความต้องการความสำเร็จ ความเป็นอิสระความต้องการ ความก้าวร้าว และความรู้สึกร้อนคง

องค์ประกอบแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลให้การสร้างแรงจูงใจเกิดขึ้นกับบุคคล และองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งพบว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎีซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน จากการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process theories) ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหานี้จะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป ทฤษฎีที่รู้จักอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory: Maslow) Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่าคนไข้ ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกตออกมาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ผลงานทางด้านวิชาการของมาสโลว์ส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจทั้งสิ้นและทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (The hierarchy of psychological needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนองจาก อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงและการปกป้อง (Security or safety needs) จากภัยอันตรายต่างๆ เช่น ความต้องการสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social or Belonging needs love) ต้องการการยอมรับและมีมิตรภาพจากพวกพ้องจากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นความต้องการทางสังคม การสมาคม และมีความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการการยอมรับในคุณค่าตนเอง (Esteem or Status needs) ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องยอมรับจากคนอื่น เพื่อตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนเอง ต้องการความเคารพนับถือตนเองและจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) หรือเข้าถึงอัตลักษณ์ของตนเอง สามารถจะเป็นไปได้ในทุก ๆ สิ่งที่ยากจะเป็น ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่คนเราต้องการไปถึงเป็นความต้องการให้สำเร็จตามที่ตนเองนึกถึงทุกอย่าง ต้องการความคาดหวังในชีวิต

ทฤษฎีของมาสโลว์มีความต้องการ 5 ระดับ ซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์ความต้องการใน แต่ละชั้นของบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ระดับชั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะกลับลงสู่ความต้องการในสภาวะเดิม และจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุความพยายามที่ต้องการ

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories)

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ซึ่งช่วยให้ผู้นำได้ทราบว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ตามเกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อที่จะสามารถจัดกระบวนการเกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตามได้

2.1 ทฤษฎีการจูงใจ หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ให้กระทำการซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล
- 2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน บุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัล และค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับสภาพงาน ความสามารถ เป็นกลยุทธ์กระตุ้นให้คนทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีนี้สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (The goal setting theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย พัฒนาโดย Locke เป็นแนวคิดเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเป็นหลักโดย Locke เชื่อว่า แรงจูงใจขั้นต้นของบุคคลมาจากสถานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่จะเป็นปัจจัย ทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีพื้นฐานมาจากความเชื่อเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของบุคคลหรือกฎแห่งกรรมที่มีมนต์ขลัง (Concept) ว่าบุคคลย่อมจะพยายามแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ตัวเขามีความสุข สนุกสนาน และได้รับความเจ็บปวดน้อยที่สุด

Locke กล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นที่มาของการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีทิศทางที่ชัดเจน และการที่เป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้จะต้องอยู่ภายใต้สภาวะ 2 ประการ คือ 1) บุคคลจะต้องได้รับรู้ในเป้าหมายและรู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงจะไปถึงเป้าหมาย 2) บุคคลจะต้องยอมรับว่า เป้าหมายคือสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักการกำหนดเป้าหมายขององค์การ มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ได้แก่ (1) ใช้เป็นกรอบเพื่อการจูงใจในการนำ ผู้นำและสมาชิกสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (2) เป้าหมายสามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อควบคุม กำกับ ติดตามผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการนำที่ช่วยกำกับให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปด้วยดี

สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันจากการศึกษา พบว่า แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process theories) ซึ่งแต่ละทฤษฎีล้วนมีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเองมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบท และสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้นำไปใช้จะต้อง

วิเคราะห์ และพิจารณาความเหมาะสม เพื่อให้การนำทฤษฎีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทสรุป

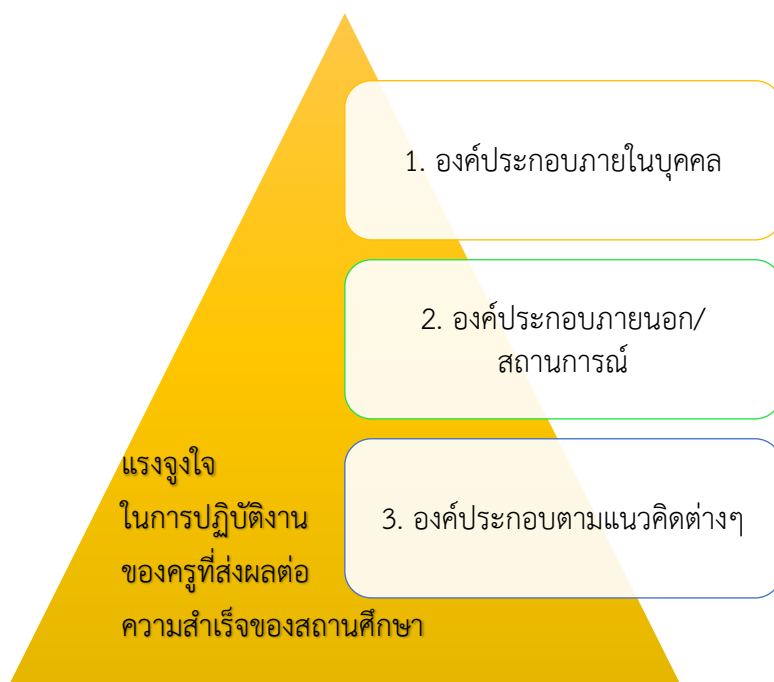
แรงจูงใจจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสนองต่อความต้องการและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนัก และให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างองค์ประกอบและนำแนวคิดการสร้างแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลาย มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ตลอดจนสอดคล้องกับความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลทำให้ครูผู้เป็นบุคลากรสำคัญของสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาด้านรอบด้าน ครอบคลุมในทุกมิติอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในวงกว้างในลำดับต่อไปได้อย่างยั่งยืน

สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นแรงจูงใจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง 3 องค์ประกอบใหญ่ ได้แก่

1. องค์ประกอบภายในบุคคล 1) แรงขับ (Drive) แรงผลักดันจากความต้องการทางร่างกายและจิตใจ 2) ความต้องการ (Needs) สภาพที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล 3) ความสนใจ (Interests) สิ่งดึงดูดและกระตุ้นให้ลงมือทำ 4) เจตคติ (Attitudes) ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งต่างๆ 5) ความวิตกกังวล ระดับความกังวลที่มีผลต่อพฤติกรรม 6) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบภายนอก/สถานการณ์ 1) สถานการณ์ต่างๆ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจ 2) การแข่งขัน ความต้องการที่จะเอาชนะหรือพัฒนาตนเอง 3) ความร่วมมือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) การตั้งจุดมุ่งหมาย การกำหนดเป้าหมายในชีวิต 5) การตั้งความทะเยอทะยาน การตั้งความหวังและความพยายาม 6) ลักษณะของงาน ตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและปัจจัยต่างๆ ในที่ทำงาน 8) วัฒนธรรม อิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการและแรงจูงใจ

3. องค์ประกอบตามแนวคิดต่างๆ 1) ด้านกายภาพ (Biological) ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย 2) ด้านการเรียนรู้ (Learned) อิทธิพลของประสบการณ์และการเรียนรู้ 3) ด้านความคิด (Cognitive) บทบาทของความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิรฉัตร สะสมทรัพย์. (2559). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทยูไนเต็สดเสตนด์ตาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). องค์การและการจัดการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย ยอดเพชร และคณะ. (2557). การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(1), 87-97.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.