

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

## Incentives Motivation of Schools Teachers' As Huaikhwang District Office Under Bangkok

นฤมล ศาลาคาม และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Naruemon Salakham and Ratana Kanjanaphan**

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: naruemon.slk16@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 108 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** การปฏิบัติงาน; แรงจูงใจ; ครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง

### Abstracts

This research aims to study and compare Incentives motivation of schools teachers' as Huaikhwang District Office under Bangkok, classified by educational background. And work experience is obtained by means of a randomized method. The sample size was 108 people. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale. The statistics used

---

\* วันที่รับบทความ: 8 กุมภาพันธ์ 2564; วันแก้ไขบทความ 22 กุมภาพันธ์ 2564; วันตอบรับบทความ: 4 มีนาคม 2564

Received: February 8, 2021; Revised: February 22, 2021; Accepted: March 4, 2021

in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA. Findings showed as the follows 1) Incentives motivation of schools teachers' as Huaikhwang District Office under Bangkok at level of high levels 2) Both on an overall and in a particular basis, no difference found on the teacher's work motivation according to education levels towards school in Huaikhwang District Office under Bangkok. 3) Both on an overall and in a particular basis, no difference found on the teacher's work motivation concerning work experiences towards school in Huaikhwang District Office under Bangkok.

**Keywords:** Incentives; Motivation; Schools Teachers' as Huaikhwang District

## บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาประเทศ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 99)

การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ครูผู้สอน ครูที่มีความรู้ความสามารถสูง หากขาดแรงจูงใจและกำลังใจที่ไม่ดีแล้ว การปฏิบัติงานอาจจะมีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถสูง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร (สมุทพร ชำนาญ, 2553 : 300-301) ได้กล่าวถึง เครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์กรคือ การเสริมสร้างแรงจูงใจเนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีความต้องการ มีความรู้สึกและไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนด

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นเวลานาน ตลอดจนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีผล

ต่อความสำเร็จของงานทำให้ครูปฏิบัติงานในองค์การด้วยความเต็มใจ พุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดของเกียร์ติคุณ อันสุวรรณ (2552 : 40 -45) แล้วกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการจูงใจด้วยงาน ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร และด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 156 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Marrison, 2011 : 147) โดยการแบ่งประชากรตามสัดส่วนเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีทั้งหมด 5 ด้าน 40 ข้อ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 108 ฉบับ และผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเองได้จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

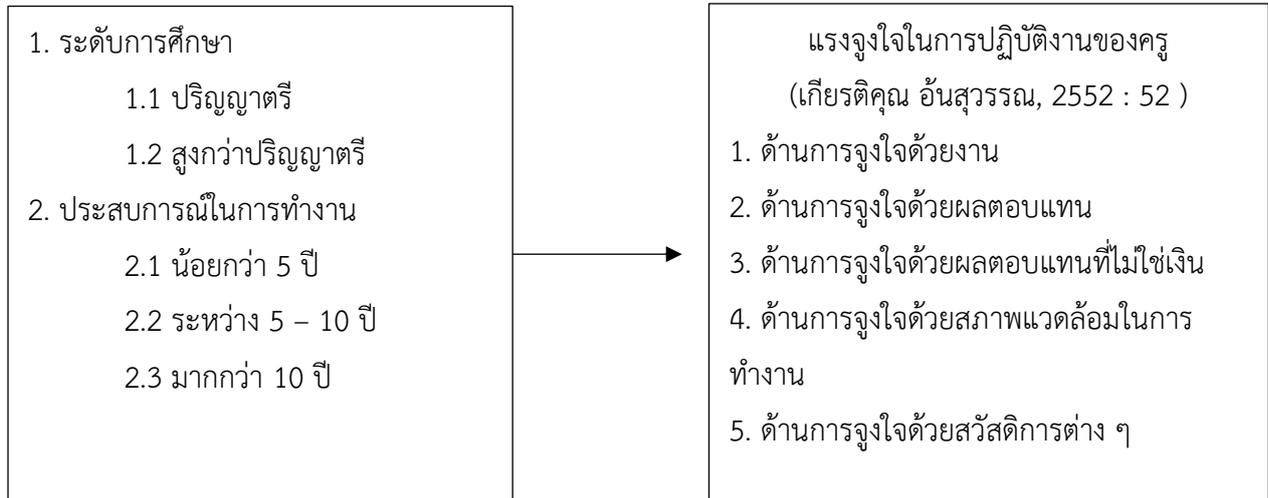
4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (T-Test)

4.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe,s method)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	(n=108)
			ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านการจูงใจด้วยงาน	4.37	0.45	มาก
2. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน	4.29	0.52	มาก
3. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	4.30	0.49	มาก
4. ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	0.47	มาก
5. ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ	4.18	0.57	มาก
ภาพรวม	4.28	0.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานครใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจด้วยงาน, ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน, ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน, ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.28$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการจูงใจด้วยงาน ( $\bar{X}=4.37$ ) ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}= 4.28$ )

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

**ตาราง 2** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวางสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการจูงใจด้วยงาน	4.39	0.44	4.36	0.46	0.37	0.64
2. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน	4.26	0.53	4.31	0.53	- 0.43	0.69
3. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	4.28	0.49	4.32	0.49	- 0.36	0.70
4. ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	0.46	4.32	0.48	- 0.95	0.95
5. ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ	4.17	0.55	4.19	0.60	-0.17	0.53
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.40</b>	<b>4.30</b>	<b>0.43</b>	<b>-0.37</b>	<b>0.95</b>

\*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 3** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการจูงใจด้วยงาน	4.32	4.26	4.48	2.62	.08
2. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน	4.17	4.28	4.37	1.39	.25
3. ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	4.19	4.27	4.39	1.63	.20
4. ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	4.27	4.32	.32	.73
5. ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ	4.25	4.14	4.16	.30	.74
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>4.24</b>	<b>4.35</b>	<b>0.89</b>	<b>.41</b>

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนงานกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานชัดเจนเห็นแนวทางปฏิบัติ การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ นั้น ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และใช้ความคิดสร้างสรรค์งานของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติภายในองค์กรให้ทุกคนได้รับรู้ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกเห็นคุณค่าความเป็นส่วนหนึ่งได้รับการยอมรับสามารถสร้างแรงบันดาลใจและอุทิศตนในการทำงาน ดังที่วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 9)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากองค์ประกอบปัจจัยหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ชมภูโคตร (2560 : 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 15) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณษา รักษ์ผล (2559 : 34) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอบางละมุง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอบางละมุง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตห้วยขวาง โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตห้วยขวาง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการมอบหมายงานจึงสอดคล้องกับความรู้ความชำนาญของครูแต่ละคน ผู้บริหารมีระบบการนิเทศ และแจ้งความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู เพื่อจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557 : 65) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555 : 72) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 15 ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของครู ดังนั้นการได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม การจ่ายเงินพิเศษสำหรับเวลาออกเหนือปกติ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526, อ้างถึงใน สนธยา บุตรวาระ, 2556 : 115 ) ที่ว่า เงินเดือนกับงานในหน้าที่ต้องสัมพันธ์กัน จากเหตุผลข้างต้นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวางสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553 : 12) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556 : 9) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การยกย่องชมเชย สรรเสริญ ประกาศครูดีเด่นต่อหน้าสาธารณชน ร่วมแสดงความยินดีในโอกาสที่ครูได้ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดกำลังใจและมีความรู้สึกที่ดี การที่ครูรู้สึกเห็นคุณค่าความเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับการยอมรับ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและอุทิศตนในการทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพที่สูงขึ้น ดังที่บุศรา เตียงบรรจง (2546 : 4 อ้างถึงในสนธยา บุตรวาระ, 2556 : 85 ) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เรื่องผลงาน จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Skinner (1971 : 193) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการกล่าวคำชมเชยครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งต่อหน้าและที่ประชุม เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความยินดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวางสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556 : 61) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ พัดทอง (2557 : 78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ เทคโนโลยี ที่อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งาน และโรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลให้ครูรู้สึกอยากทำงานและขยันปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมนีย์ ร่มแก้ว (2557 : 60) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557 : 3) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้สวัสดิการแก่ครูนอกเหนือจากเงินเดือน การจัดสวัสดิการด้านอาหารเช้าและอาหารกลางวัน จัดให้มีการบริการด้านสุขภาพ เช่น ห้องพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย การอำนวยความสะดวกด้านที่จอดรถให้แก่ครู ส่งผลให้ครูสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง (2561 : 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ให้โอกาสและให้ความสำคัญกับทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ครูมีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูทุกระยะ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จผู้บริหารกล่าวชื่นชมครูทุกคนโดยไม่แบ่งแยกครูตามระดับการศึกษา ดังแนวคิดของ Barnard (1974 : 142 – 148) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ด้วยจากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557 : 67) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของครูแต่ละคน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะทำให้การเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่มีมาแก้ไขได้ทันท่วงที สอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2551 : 132-133) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือความต้องการของบุคคลนั้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557 : 76) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติพิศ เจริญสถิต (2558 : 34) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนว

ทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงาน
2. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีอื่นเพิ่มเติม เช่น การชมเชย การแสดงความยินดี
3. ผู้บริหารควรใช้ผลการดำเนินงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม
4. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบ / ตรวจสอบตรา / บำรุงรักษาอุปกรณ์ และกำหนด

กรอบระยะเวลาของการตรวจสอบและรายงานผลอย่างชัดเจน

5. ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกับครูที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครู เพื่อหาข้อพิจารณาหาสิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิก

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลถึงความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร และในเขตพื้นที่หรือสังกัดอื่น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ.(2552). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนิดาภา เฟื่องพันธ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. 2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณษา รักษ์ผล. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- รมณีย์ ร่มแก้ว. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ชมภูโคตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กทม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุท ขำนาญ. (2553). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรชาติพย์ เจียรสถิต (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ พัดทอง. (2557). *แรงจูงใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Function of the Executive.* Massachusetts : Harvard University Press.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education.* (7th ed). New York : Morrison.
- Skinner, B. F. (1971). *Science and human behavior.* New York: Macmillan.