

**แรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**
**Motivation for the work of teachers under Educational Development
Network Group 8, Ratchaburi Primary Educational Service Area
Office 1**

ทัศนพล เทียนดำ¹ สมใจ เดชบำรุง² สมบัติ เดชบำรุง³

Tadsapon Thiandum, Somchai Dejbamrung, Sombat Dejbamrung

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา และใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านที่ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านปัจจัยจูงใจ 2.แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่การบริหารงานขององค์กรควรศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนให้ชัดเจน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับครู และนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้ครู และให้ความช่วยเหลือ

Received: 2023-06-01 **Revised:** 2023-07-19 **Accepted:** 2023-07-25

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Master of Education Program in Educational Administration, Southeast Asia University.

Corresponding Author e-mail: ttad253644@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Southeast Asia University. e-mail: s.d.sardar@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Southeast Asia University. e-mail: sdj2499@gmail.com

แก่เพื่อนร่วมงานและควรกระจายงานไปให้ครูทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มທີ່กับงานที่ได้รับมอบหมาย และควรชี้แจงรายละเอียดของงานให้คุณครูเข้าใจอย่างชัดเจน

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจในการทำงานของครู; ปัจจัยค่าจูง; ปัจจัยจูงใจ

Abstract

The purposes of this research were to study the motivation for the work of teachers and study the guidelines for developing the motivation for the work of teachers according to teachers' opinions under Education Development Network Group 8, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The findings were as follow: 1. Motivation for the work of teachers under Education Development Network Group 8, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 was overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. The side with the highest average is Hygiene factors factor and the side that the average is followed by Motivation factor. 2. The guidelines for developing the Motivation for the work of teachers according to teachers' opinions under Education Development Network Group 8, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 has the following guidelines: The administration of the organization encourages teachers to participate in the welfare of the agency. Clearly study the abilities of each teacher. and assign tasks workload to match the ability according to the potential of each individual Treat everyone equally with equality. Organize recreational activities to make everyone interact more. allocate welfare to teachers' families when there is a problem allocate welfare money in case of personnel giving birth support in the development of progress for teachers bring democratic principles to work Accepting other people's opinions Co-create guidelines for analyzing problems and finding solutions for teachers. Working willingly and helping colleagues and accepting the opinions of others. Tasks should be distributed to all teachers so that they can fully focus on their assignments. Study the guidelines for development or promotion according to various criteria clearly and clarify and advise teachers to understand clearly.

Keywords: Motivation for the work of teachers; Hygiene factor; Motivation factor

บทนำ (Introduction)

สภาวะปัจจุบันของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ และต้องพัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ และนับเป็นรากฐาน

ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้คนไทยได้พัฒนาตนเองในทุกๆด้านให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่เกิดมาเข้าสู่วัยทำงาน และวัยชรา มีการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559). ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน ไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ, 2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีสาระสำคัญหลายด้าน ทั้งด้านบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปฏิบัติการเรียนการสอนโดยครูมีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนโดยต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องปรับวิธีการสอน วิธีคิดให้เข้ากับนักเรียนและมีความเหมาะสมกับนักเรียนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนโตไปโดยมีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญามีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม อยู่ร่วมกับคนในสังคมดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปัญหาการวิจัย พบว่าครูมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แต่นั่นไม่ใช่งานทั้งหมดที่ครูจำต้องทำ การจัดการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ครูยังต้องรับการประเมิน ทั้งในระดับโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศและภาระงานของครู นอกจากการประเมินแล้ว ยังมีงานประจำที่ต้องปฏิบัติอีกมากมายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น รายงานต่างๆ ในรอบปี รายงานข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ปีการศึกษาละ 2 รอบ, รายงานปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน, รายงานการเยี่ยมบ้าน, รายงานการติ่มนมของนักเรียน, รายงานอาหารกลางวัน, รายงานข้อมูลครู, รายงานการดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานศึกษา, รายงานข้อมูลภาวะโภชนาการของนักเรียน, รายงานกิจกรรมวันสำคัญ และรายงานอื่นๆ อีกมากมาย ตลอดทั้งปี ยังมีงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภายนอก เช่น รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา, รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา, งานวันจบการศึกษา, การเลี้ยงต้อนรับ, งานเลี้ยงวันเกษียณอายุราชการ ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน บางโรงเรียนก็มีความพร้อม ส่วนบางโรงเรียนก็ไม่มีความพร้อมซึ่งเหตุผลนี้ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู 1) ความสำเร็จในการทำงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 3) ครูไม่ได้มีแค่งานสอนเพียงอย่างเดียว 4) เงินเดือนของครู 5) ลักษณะของงาน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่มีปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของ

องค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและเป็นตัวกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

สรุป จากการศึกษาสภาพปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ จะใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวนครู 244 คน (โดยไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 152 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากตามจำนวนครูที่เปรียบเทียบสัดส่วน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.6 - 1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach & Lee J, 1978). ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น 16 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (สำนักการศึกษา) 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ความเป็นส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ 10) ความมั่นคงในงาน ด้วยการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970) และการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านที่ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)	4.24	0.42	1	มาก
2	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)	4.19	0.40	2	มาก
รวม		4.22	0.37		มาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีแนวทางดังนี้

ข้อ	แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	ค่าคะแนน
1	ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้ครู	3
2	นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3

ข้อ	แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	ค่าคะแนน
3	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3
4	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3
5	ติดตามและให้กำลังใจในการดำเนินงานของครูเป็นระยะ	3
6	มีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3
7	ควรกระจายงานไปให้ครูทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3
8	อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	3
9	ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณครูเข้าใจอย่างชัดเจน	3
10	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสวัสดิการของหน่วยงานและโรงเรียน	3
11	ศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนให้ชัดเจน	3
12	มอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล	3
13	เขียนขอบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด	3
14	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น	3
15	ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค	3
16	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น	3
17	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	3
18	จัดสรรสวัสดิการให้แก่ครอบครัวครูเมื่อเกิดปัญหา	3
19	มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน	3
20	จัดสรรเงินสวัสดิการกรณีบุคลากรคลอดบุตร	3
21	สนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับครู	3

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความ

เป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีนโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเห็นด้วยกับนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนที่ตั้งไว้ โรงเรียนจัดสภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีจากเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวมีความพอใจในหน้าที่การงาน การทำงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพึงพอใจ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระของงานที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของการทำงาน ในการทำงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำ ทายความรู้ความ สามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญ ทำทายความสามารถมากกว่าเดิม มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงานหรือเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ แรงงูใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัด จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงงูใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงงูใจในการ ทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงงูใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระ ปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจของครูในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิชพร คาเถียร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสเซอร์ (Wisher, 1985) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจ ปัจจัยค่าจุนที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการ ทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า 1) ปัจจัยงูใจ ปัจจัยค่าจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมัน

คงในการทำงาน 2) โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน 3) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปัจจัยการกำหนดการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน 4) มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ ดังนี้ 4.1) การกำหนดนโยบาย และการบริหาร 4.2) สภาพการทำงาน 4.3)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 4.4) เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอโกมากะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอซแอนเจอร์ลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคง ปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่ก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพ การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์แกน และคอนอฟสกี (Organ & Konovsky, 1989) ทำการศึกษาความสำคัญระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงาน, คาตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องานทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และคาตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าได้ราคาจ้าง และ โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร ขณะที่ หากควบคุมตัวแปรทางด้านความติดต่องานแล้ว จะไม่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมเยอร์อัลเลนและสมิธ (Meyer Allen & Smith, 1993) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่องและความ ผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่าการวัดความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นอิสระต่อกันในการใช้ทำนายตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันด้าน ความรู้สึกรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมแต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความ ผูกพันต่อเนื่องในทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราธแมน (Rathmann, 1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ใน ระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่

และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวากเนอร์ (Wagner, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้ความสนใจในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิริยา ส่งผลกระทบต่อระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับ บรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีแนวทางดังนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ต้องพัฒนาให้ครบทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสวัสดิการของหน่วยงานและโรงเรียน 2) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนให้ชัดเจน และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล 3) ด้านสภาพการทำงาน เขียนขอบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จัดสรรสวัสดิการให้แก่ครอบครัวครูเมื่อเกิดปัญหา 8) ด้านเงินเดือน มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน 9) ด้านฐานะของอาชีพ จัดสรรเงินเดือน สวัสดิการกรณีบุคลากรคลอดบุตร 10) ด้านความมั่นคงในงานสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับครู 11) ด้านความสำเร็จในการทำงาน นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้ครู 12) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 13) ด้านลักษณะของงาน การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความ

ช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 14) ด้านความรับผิดชอบ ควรกระจายงานไปให้ครูทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มทีกับงานที่ได้รับมอบหมาย 15) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 16) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณครูเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรักความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น 1. การทำงานต้องมีการวางแผนในการทำงาน 2. ทำตามลำดับขั้นตอนที่วางไว้และจะมีการตรวจสอบหลังจากปฏิบัติงานเสร็จทุกครั้ง 3. มีการชี้แจงงานที่มอบหมายให้กับครู 4. มีแนวทางการทำงานให้กับครู 5. ให้ความสำคัญกับครูที่ได้รับมอบหมายงาน 6. ติดตามให้กำลังใจในการดำเนินงานของครูเป็นระยะ 7. แนะนำแนวคิดในการทำงานให้กับครู 8. ให้อิสระในการทำงานเพื่อให้คุณครูได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจในการทำงานโดยที่ได้เป้าหมายในการทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ 9. กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 10. ให้กำลังใจครูอยู่เสมอ 11. ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการเลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 12. สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู 13. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน 14. แจ้งครูถึงกำหนดในการส่งผลงานและให้เตรียมตัวและดำเนินการตามเกณฑ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
- 2) ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง (References)

- คทาวิธ สติธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิษฐ คำเลียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่11 (กรุงเทพ : สำนักนายกรัฐมนตรี 2555 -2559). ข.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ (กรุงเทพ ฯ: ศุภสมาคมราชวสุ 2548).
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2หลวงพ่อบึงน้อย. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Brigid Daly Wagner. (2006). *Motivation and professional growth in early childhood Teachers*. Ph.D. dissertation. University of Rochester.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69 issue 3 (August).
- Ogomaka, U. J. (1986). *The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan high school*.
- Rodney L. Rathmann. (1999). *Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School*”, Dissertation International 46
- Wisher, L. M. (1985). *The relationship between the motivation hygiene factors present in school district and the job satisfaction of principal*.