

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา****MOTIVATION OPERATION OF TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA**

นายอัจฉริยะ ทองพิมล

Mr. Atchariya Thongpimol

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: manvyfei@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,459 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการเปิด ตารางของเครื่องสุ่มและมอร์แกน จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ABSTRACT

The purpose of this research were (1) to study the motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya and (2) to compare the motivation operation, classified by degree in education and work experience.

This research was a survey research. The population was 1,459 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample research was 304 teachers obtaining by Simple Random Sampling referring to Krejcie & Morgan's table. The instrument for collecting

data was the 5 points rating scales questionnaire. The statistical analysis using in this research were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The result showed that the motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, overall was at high level; and the comparison of motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, classified by degree in education, overall had statistical difference at 0.05 significant level and when classified by work experience, overall and aspect were statistical difference at 0.05 significant level.

Keywords: Motivation Operation, Teacher, Secondary Educational Service Area Office 2 Phra Nakhon Si Ayutthaya

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขเจตนาธรมในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการและงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีไม่น้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (สนธยา บุตรวาระ, 2556)

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความ

คาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารดี อนันต์นาวี (2555: 112) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแล้วเกิดความพึงพอใจกับงานที่สามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมได้ดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นหรือช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานในทุกระดับ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรักความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และได้คุณภาพอย่างที่ไม่หวัง นอกจากนี้ทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายยังทำให้ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมาซึ่งความสมัครสมาน สามัคคี และความก้าวหน้าของหน่วยงานจะเห็นได้ว่า เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ครู คือ บุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด การที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้อยู่ขึ้นอยู่กับวิธีสอน และการปฏิบัติตัวของครูต่อผู้เรียนในการทำงานในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานมากกว่าคนในอาชีพอื่น ๆ ครูต้องคิดเองอยู่ตลอดเวลา ต้องรับข้อมูล จัดดำเนินการและตัดสินใจในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด จันทราณี สงวนนาม (2553: 45) เพราะครูไม่ได้มีหน้าที่แค่สอนในชั้นเรียน จึงทำให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น มีภาระสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่าง ๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจนในนโยบายการสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงานการสื่อสารในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน และสร้างสรรค์ ส่งผลต่องานบริหาร การไม่ทันการณ์ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่ดีพอ นอกจากนี้ การส่งเสริมกระตุ้นผลักดันให้ครูมีความขยัน แต่มีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เหนื่อยล้า รวมทั้ง ครูมีภาระงานมากจนบางครั้งทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารยังขาดการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นรูปธรรมทำให้ขาดความยั่งยืน มีวิธีการที่ไม่เหมาะสม ผลักดันแต่ผู้ทำงานโดยปกติไม่ได้สร้างคนทำงานใหม่ๆ ทำให้ไม่เป็นงานในที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่รับผิดชอบคือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ดังนี้ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอผักไห่ อำเภอภาชี อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอผักไห่ อำเภอภาชี อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอวังน้อย อำเภอเสนา อำเภอบางซ้าย อำเภออุทัย อำเภอพระราช และอำเภอบ้านแพรก โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 29 โรงเรียน และมีจำนวนบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 1,527 คน จำแนกเป็น ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 68 คน และตำแหน่งครู จำนวน 1,459 คน โดยปัญหาที่พบในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีอุปสรรคหลายประการ ดังนี้ 1. คุณภาพโรงเรียนมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาด ความพร้อม ศักยภาพของผู้บริหาร และระบบการจัดการเรียนการสอน 2. ภาพลักษณ์โรงเรียนในสายตาประชาชน 3. การควบคุมจากรัฐด้านระเบียบ กฎหมาย ยังไม่คล่องตัว ขาดระบบการติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 4. ความมั่นคงในวิชาครูและอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของครู และจากการสอบถามถึงปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความล่าช้า ไม่ตอบสนองงานนโยบายที่ได้รับ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการเสริมแรงให้กับผู้บริหารโรงเรียน สำหรับใช้ในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1970: 42), Herzberg (1968) และ Alderfer (1972: 507) ประกอบด้วย แรงจูงใจ 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.3 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1) วุฒิทางการศึกษา จำแนก ดังนี้
 1. ปริญญาตรี
 2. สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2) ระยะเวลาการทำงาน จำแนก ดังนี้
 1. ต่ำกว่า 10 ปี
 2. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. ด้านความรับผิดชอบ
 3. ด้านการยอมรับนับถือ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

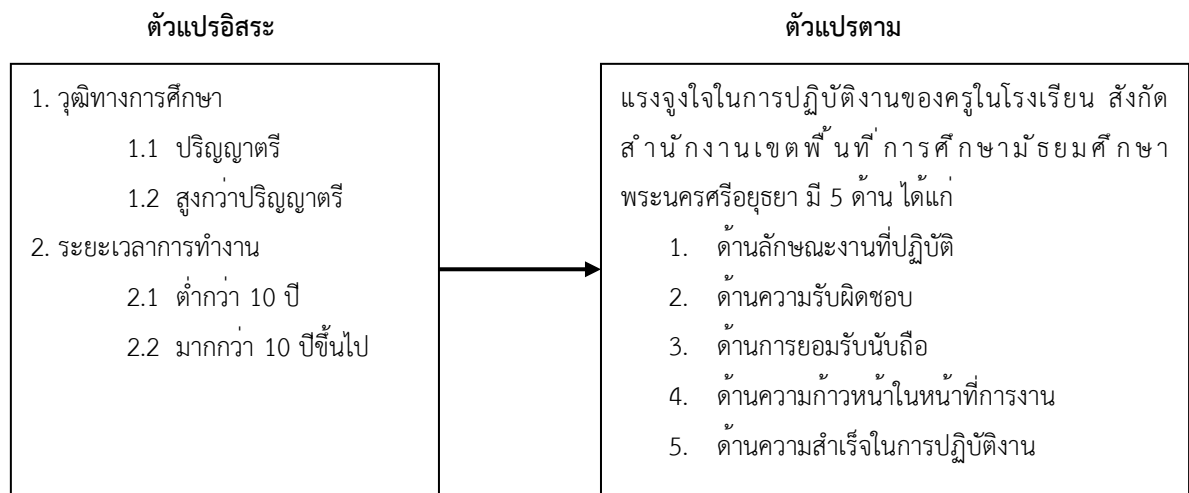
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,459 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1970), Herzberg (1968) และ Alderfer (1972) และจากงานวิจัยของ ลักษณ์ณี จำแทนประรัง (2556); ภัคศจี ปัญญาพิชน์ (2556); สุมนิษา สร้อยสน (2558); อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558); โชติกา ระโส (2555); วรวิมล ทองเยี่ยม (2558); กมลวรรณ ยอดมาลี (2558); และรุ่งลววรรณ บำรุงศรี (2558) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ (อรสา เพชรนุ้ย: 2560)



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่างๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดำเนินแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อสำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.4) มากกว่า มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 27.6) และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 71.1) มากกว่ามีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 28.9)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ศึกษาพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (X_2) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_5) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 1.00) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.99) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_4) ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำทลายการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) และ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจและมีความถนัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.14)

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และ ท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04)

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำกับท่าน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับผลงานของท่าน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.96) และ ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.14)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารไว้วางใจที่จะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้กับท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 1.10) และ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.33)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 1.07) รองลงมา คือ ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 1.12) และท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.00)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแรงกระตุ้นให้ครูนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานด้านการสอนและงานพิเศษให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จนเสร็จสิ้นภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ดังที่ ผ่องศรี พันธนาสี (2555 : 16 – 17) กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจจะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบถึงสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกเทคนิคการจูงใจให้ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 17) กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยความเต็มใจ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางและสามารถควบคุมการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ และเห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากรางจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเพื่อมุ่งมั่น และนำไปสู่จุดหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงาน และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคศศิ ปัญญาพิชน (2556 : 52 - 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณณี จำเริญทะรัง (2556 : 66 - 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในหน้าที่การงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560 : 79) ได้การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาข้อมูลการเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญและความสามารถของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีและอาจมีความเชื่อว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นมีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน สามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เป็นผลให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในทางที่ดี ครูได้นำความรู้ความสามารถจากการศึกษาต่อ มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังที่ Gilmer (1971 : 279 - 283) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญา อ่อนคล้าย (2555 : 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมต่างกัน และด้านความต้องการสัมพันธ์และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญและมีความเชื่อมั่นของครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมากกว่าครูที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นเพราะครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป นั้นเป็นครูที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับนับถือในเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และสามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญได้ เป็นผลให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในทางที่ดี ครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปได้นำความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความยอมรับนับถือ จึงทำให้ครูที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาภาศ สมัครการ, (2554)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบมีแผนงานและการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้บุคลากรต่างรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ภายใต้การควบคุมดูแลที่ไม่เข้มงวดจนเกินไป ให้ครูได้แสดงศักยภาพในตนเองออกมา โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน และโรงเรียนต่อไป
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานของครู โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการวางแผน การวางเป้าหมาย และร่วมกันกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงาน รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อเกิดขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการยอมรับนับถือกับเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับนักเรียน และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่ต้องการจะพัฒนาตนเองตามสายงานและวิชาชีพของตน
5. ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้น ได้เกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลดีต่อบุคคลและโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา เทวเรศ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and Practice in Education Institution (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชั้นัญญาช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ไร่โส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2552). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นริศ สังสนา. (2558). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัญจรค์ เฉลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ โยชะนัง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัทธิบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา**
เอกชนชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประยูร มาแสง. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผลามาศ สมัครการ. (2554). **แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 04 (2)สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่**
การศึกษาหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พันธนาสี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พรรณนิภา พระพล. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยปลั่ง ธนกิตต์กรณแก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน**
ประถมศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**
เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิชญ์ พงษ์. (2552). **วิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ด้านสุทธการพิมพ์.
- ภักดิ์จี ปัญญาพิชน. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี.
- มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** ปรชญาดุสิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**
เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.** กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รำพึง ศุภราสี. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาพัทยา)จังหวัดชลบุรี.**
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งลารวรรณ บำรุงศรี. (2558). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ลักขมณี จำแทนประรัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล สิงห์ทอง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง : พี เอส การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2564). *แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพานี สุภูษฎวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมัธนา สร้อยสน. (2558). *การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านโป่งจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา เพชรนุ้ย (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการวิจัยวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- Addison, Rosemary. (2004). *A Study of the Motivation and De - Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom:England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence,relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings*. New York : Free.

- Anantha Raj, A. & Huam Hon Tat. (2013). *A Study of the Motivation and De – Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom: England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Best, J. W. (1993). *Research in Education*. Boston : Allyn and Bacon.
- Brown, Heath. (2005). *Personnel Practices in U. S. Charter Schools : Extrinsic Incentives and Teacher Motivation. [Online]*. Available:<http://proquest.umi.com> [2016, April 10].
- Cooper, C. L and author. (2001). *Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks : Sage.
- Gilmer. B. V. 1971. *Industrail Psychology*. New York : McGraw – Hill.
- Herzberg, F.B., Mausner & Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the Nature of Man*. New York : World.
- Kelly, Heneman and J. Milanowski. (2002). *Teacher Motivation and School – Based Performance Award*. Education Administration Quarterly.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs : Prentice – Hall.
- Rendos, Michael S. (2005). *Perceptions of Teachers and Administrators of Factors that Motivate Teachers to Actively Engage in Professional Development*. Doctor of Education Pennsylvania : Pennsylvania of University.
- Vroom, V. H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore : Penguin.
- Wagner, D. B. (2006). *Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teacher*. Ph.D. Disscrtation. University of Rochester.
- Webster, L. E. (2006). *Teacher Motivation to Implement an Education : Teacher Efficacy, Task Value, and Perception of Administrative Support*. Ed.D. Dissertation, University of Southern California.
- Wright, B. E. (2001). *Work Motivation : A Study of the Motivational Context in Publie Sector Organizations. Thesis (Ph.D.)*. New York : The University of New York at Ibanay : Astract Available title : DAO Accessed August 2.