

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง**
**PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS AT SECONDARY SCHOOL GROUP IN ANG
THONG PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICESINGBUREE, ANG THONG**

เพ็ญพิชชา ไพโรจน์

Penpicha Pairoj

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6533100297@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 560 คน กลุ่มตัวอย่าง 234 คน ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the performance motivation of educational personnel at secondary school group in ang thong province under the secondary educational service area office singburee , ang thong; and (2) to compare performance motivation of educational personnel at secondary school group in ang thong province under the secondary educational service area office singburee , ang thong, classified by age, education and experience work levels.

Research methodology was a survey research. The population included 560 teachers of educational personnel at secondary school group in ang thong province under the secondary educational service area office singburee , ang thong. The sample group was 234 people obtained via Simple Random Sampling technique. The research method consisted of 4 steps: (1) studying documents and related research; and (2) creating research instrument; and (3) collecting data; and (4) data analysis. The instrument used for data collecting was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the performance motivation of educational personnel at secondary school group in ang thong province under the secondary educational service area office singburee , ang thong, overall and aspect were at high levels; and (2) comparison of performance motivation of educational personnel at secondary school group in ang thong province under the secondary educational service area office singburee , ang thong , classified by age, education and experience work levels, overall were not different.

Keywords: Performance Motivation, Educational Personnel Of Teachers, Secondary School Group in Ang Thong Province, Secondary Educational Service Area Office Singburee, Ang Thong

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่ เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศสามารถ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ 2542:1) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2560-2579) ที่ให้ความสำคัญกับการที่ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โลกมีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัวโดยนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา เรื่องการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ ตามนโยบาย Thailand 4.0 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยุค 1.0 ที่เน้นการเกษตรเป็นหลัก ประชากรประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ยุค 2.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ไม่ซับซ้อน เช่น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องหนัง เป็นต้น ต่อมายุค 3.0 มุ่งเน้นอุตสาหกรรมหนัก ขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนและการส่งออก โดยมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น และปัจจุบันยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ประเทศพัฒนาความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น โดยไม่ต้องพึ่งพาต่างชาติ มีการส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และสามารถติดต่อกับนานาชาติ ประเทศได้อีกด้วย ซึ่งเป้าหมายของประเทศ คือ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศโดยการจัดการศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียนจะต้องมีการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ต้องมีความรู้คู่คุณธรรมและมีทักษะในศตวรรษที่ 21

ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม การเรียนหรือการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การสร้างอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (พาสนา จุลรัตน์, 2561: 236)

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นผลจากความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับ สถานะการแข่งขันสูงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและส่งเสริม สมรรถนะของประชากรในประเทศของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยมีเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากร คือ การศึกษา เมื่อประชากรได้รับการศึกษาที่ดีมี คุณภาพจะทำให้เกิดคนไทยที่มีศักยภาพและการสร้างสังคมที่รุ่งเรืองให้แก่ประเทศไทยบุคคล สำคัญที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครู (Teacher) ครูจึงเป็นกำลังหลัก ที่สำคัญในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ครูศตวรรษที่ 21 จากการเป็นผู้บอกความรู้ ผู้สั่งสอน เป็นผู้จัดการเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้ เป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักคิดและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างชาญฉลาดพร้อมกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบทบาทสำคัญของครูต่อการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูผู้เต็มเปี่ยมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูที่มุ่งมั่นจะพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติและ ครูในฐานะบุพการีของศิษย์ มีหน้าที่อบรมสั่งสอนในทางที่ถูกที่ควร ปกป้องห้ามปรามลูกศิษย์ให้ห่างไกลสิ่งชั่ว มอบวิชาความรู้ให้โดยไม่ปิดบัง เพื่อให้ลูกศิษย์ไปสู่ ความสำเร็จเหมือนบรมครูของโลก คือ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงสั่งสอนทั้งเทวดาและมนุษย์ เพื่อให้พ้นจากอบาย หรือชี้แนวทางแห่งบรมสุข คือ พระนิพพาน เพราะฉะนั้นครูจึงมี ความสำคัญต่อศิษย์เป็นอย่างมาก เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการอบรมให้ความรู้ แก่ศิษย์ และครูเป็นกลไกหลักในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศชาติ คุณลักษณะความ เป็นครูที่สะท้อนการเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี เป็นคนมีคุณธรรม เป็นคนเก่ง และมีความสุข ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูมักจะมีความเป็น มิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ และยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 :2565)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำเลือกที่จะทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จบุคคลที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและไม่มีส่วนในการสร้างองค์การ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างแนบแน่น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายขององค์การ งานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 215) การเสริมสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์การเนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) มีความรู้สึก มีความต้องการและไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น หากผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด ดังนั้นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานผู้นำขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ควรมีระบบที่เน้นคุณธรรม เช่น การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ยอมรับและเข้าใจอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

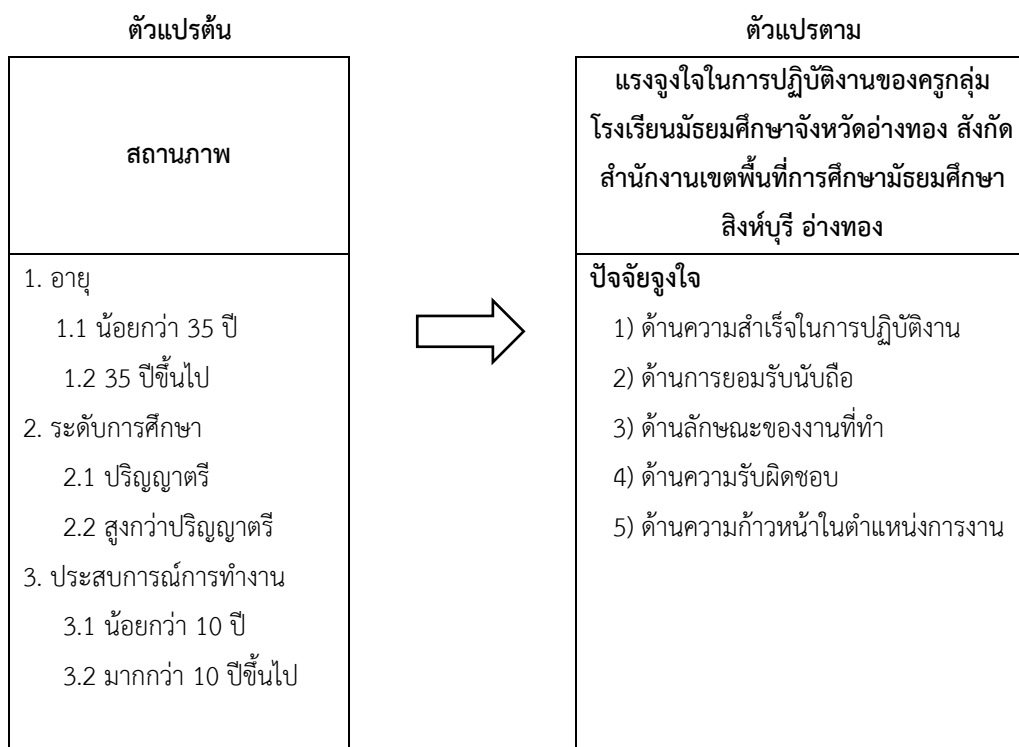
3.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg, 1959 : 158) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงปัจจัยเดียวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาระงุงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยศึกษาแรงงุงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg. 1959: 158) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงปัจจัยเดียวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน คือ ปัจจัยงุงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 560 คน (ออนไลน์. 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 560 คน (ออนไลน์. 2566) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ประชากรแต่ละโรงเรียนเป็นฐาน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

- 1) อายุ ประกอบด้วย
 - (1) น้อยกว่า 35 ปี
 - (2) 35 ปีขึ้นไป
- 2) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย
 - (1) ปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย
 - (1) น้อยกว่า 10 ปี
 - (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงุงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยศึกษาแรงงุงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg. 1959 : 158) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงปัจจัยเดียวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน คือ ปัจจัยงุงใจ ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ(Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การวัดดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับน้อยที่สุด |

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 สถิติหาความเที่ยงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of item objective congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ความถี่ (frequency)

5.2.2 ร้อยละ (percentage)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean; $\bar{X}$)

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง และผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ

ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ท่านได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย และร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น และ ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครอง และนักเรียน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างถูกต้องและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ ท่านสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และโรงเรียนได้ตามเป้าหมาย ท่านมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และท่านมักได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านลักษณะของงานที่ท่านทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่านเช่น ห้องทำงาน แสง และเสียงมีความเหมาะสม ท่านคิดว่างานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจและมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ ประกอบกันอย่างมาก ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่ มากหรือน้อยจนเกินไป ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน และท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น ท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก และท่านปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ พุ่มเท อุทิศตน

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีโอกาสดำเนินการในงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นพิเศษ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นแรงกระตุ้นให้ครูนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานด้านการสอนและงานพิเศษให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จนเสร็จสิ้นภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและส่งผลให้งานมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563). ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น ได้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน และการได้รับความชมเชย จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจ เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเป็น แรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความภูมิใจในความสำเร็จของผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานและของตนเอง ที่เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารไว้วางใจและเชื่อมั่น ในตัวครู ให้ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งการร่วมวางแผน การรับผิดชอบหน้าที่สำคัญ ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนเป็นที่ ยอมรับของผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน การให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ส่งผลงาน เข้าประกวด และการยกย่องผลงานของครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959) กล่าวว่า การ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของ การยกย่อง ชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและ ประสบการณ์ ประกอบกันอย่างมากทำให้ผู้ร่วมงานมีน้ำใจร่วมทุกข์ร่วมสุขมีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล ทำให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ ทั้งยังสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนระบบการสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ของครู จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับงานส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งมั่นใน ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายความสามารถให้ต้องลงมือ ทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในตัวบุคคลเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงาน เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้ ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนภาระงานนั้นสำเร็จสมบูรณ์ ด้วย ความเต็มใจและมีใจรัก เสียสละ พุ่มพพแรงกายแรงใจ หากพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงานครูจะมุ่งมั่นแก้ไขปัญหา

โดยไม่ทำงาน ยังมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีคุณภาพและทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ครูมีพัฒนาตนเอง พัฒนางานในวิชาชีพอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้ครูสัมมนาและศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ครูนำความรู้ความสามารถจากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ และเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959) กล่าวว่า ผลหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานในทางที่ดีขึ้น เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการณ์ไม่ต่างกัน โดยอายุที่แตกต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงทัศนคติในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อาจเนื่องจากครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีระเบียบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานจึงเหมือนกัน และคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเมื่ออยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และอื่นๆที่ได้ตั้งเป้าหมายเดียวกันแล้วลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีการขับเคลื่อนเดียวกัน ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่สามารถแบ่งแยกความเป็นเอกภาพและลดแรงจูงใจในการทำงานได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและมีการนิเทศติดตามพร้อมให้คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ต่ออย่างมีระบบมีความต่อเนื่องและมีความเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยนันทรัตน์ มั่งคั่ง (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธิตธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยยึดแนวปฏิบัติการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ งานประสบความสำเร็จ และได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเพชร บุตรี (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภรตรา จำนงประโคน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้านความสำเร็จในการทำ งานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากวิจัยครั้งนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชย ยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ความไว้วางใจกัน มอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ครูได้ปฏิบัติ โดยคอยให้คำปรึกษาในการทำงานหากเกิดปัญหา ส่งเสริมให้ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองและนักเรียน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสให้ครูได้แสดงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการยกย่องให้รางวัลครูที่ ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ ทุ่มเท และอุทิศตน ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เช่น นโยบายองค์การวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564).** สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ:
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2554) **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 203-204.
- ชาญศิลป์ วาสนุมา (2546) **“แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา.** บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.
- ฐิตาภัทร์ ทูมมา (2563) **แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลล์.** สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.** งานวิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนารีย์ ริมพงษ์พิศาล. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทรัตน์ มั่งคั่ง. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y.** สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยพัทธ์ สุบุญณะ (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนโพธิ์สามต้น อำเภอบางปะหัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วารสารการวัดและประเมินผล, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). “การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand”. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 236.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวิศ สิงสีดา และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการบินพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2547). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์ ระยอง.
- สุรศักดิ์ วนิชวัฒนากุล. (2553). แรงจูงใจและการจูงใจ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>. 10 มกราคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา
- สันถจุฑา ชมบุญชู. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ (2566).

- เสนาะ ดิยาว (2553) **แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.swk.ac.th/stech/picturesupload1/LANG52.pdf>. 19 กุมภาพันธ์ 2565.
- อารี พันธุ์ณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- อิสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริวัฒน์ ปาคาธา.(2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Atiya Inayatullah and Palwasha Jehangir, (2012)“**Teacher’s Job Performance: The Role of Motivation**” Abasyn Journal of Social Sciences Vol.5 No. 2
- Barnard Berelson and Grey A. Steiner, (1964). **Human Behavior**. New York : Harcourt Brace& World Inc., 240.
- Brigid Daly Wagner (2006) “**Motivation and professional growth in early childhood teachers**” Ph.D. dissertation, University of Rochester.
- Belasco, B. & Alutto, J (1975) **Decisional Satisfaction and Teacher**. New York : Wardlock.
- Barnard, C. I. (1972) **The Functions of the Executive**. Massachusetts: Harvard University Press.
- Burr, R. K. (1981) **Job satisfaction determinant for selected administrators in Florida’s Community Colleges and Universities: An application of Herzberg’s motivation-hygiene theory**. Dissertation Abstracts International, 41(6), 3794-A.
- Chester I. Barnard (1972) **The Functions of the Executive**. Massachusetts : Harvard University Press, 142-149.
- Chung, and Darke. (2006) "**The consumer as advocate: Self-relevance, culture, and word-of-mouth**." Marketing Letters, 17, 4: 269-279.
- Clement, J. (1993) “**Model Construction and Criticism Cycles in Expert Reasoning**,” In the Proceedings of the Fifteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society. NJ : Lawrence Erlbaum.
- Daft, R. L. (2000) **Management**. 5th ed. Fort Worth: Dryden.
- Edwin B. Flippo. (1971) **Principles of Personal Administration**. New York : McGraw-Hill, 70.
- Edwin A Lock (1976) **The Nature and causes of job satisfaction**, Handbook of Industrial and Organization Psychology, In M.D. Dunnette ,ed (Chicago : Rand McNally: 1302.
- Edwin A Lock, (1976) **The Nature and causes of job satisfaction Handbook of Industrial and organization Psychology**, In M.D. Dunnette ,ed (Chicago : Rand McNally,1976),1302.
- Griffin, R. W. (1999) **Management (7th ed.)**. Houghton: Mifflin.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A (2003) **Behavior in Organizations: Under Stanading and Managing the Human Side of Work**. 8th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F (1959) **The motivation to work**. New York : John Willey & Sons.
- Luthans, F (1980) **Organization behavior (2nd ed.)**. New York: Harper Row.

- Maslow, A. H (1970) **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McClelland, D. C (1961) **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.
- Picard, B. H (1986) “**Teacher Motivation : Percepts of Teacher and School Official**” Dissertation Abstracts International. 47 (4) : 1143 – A.
- Juhani Ukko, Jarkko Tenhunen, Hannu Rantanen. (2008). **The impacts of performance measurement on the quality of working life**. Journal of Business Performance Management (JBPM), 10(1).
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973) **Herzberg and job satisfaction**. Personal Practice Bulletin, 29(2), 102.
- Khalid Al Tayyar (2014) "**Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia**" Ph.D. dissertation, University of York
- Krejcie, R.V., & Morgan, E. W (1970) **Determining sample size for research activities**. Education and Psychological Measurement, 30(10), 608.
- Robbins (1993)"**Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Clinical Nurses in Bangladesh**." 10, 7, July 2020.
- Steers, R.M. (1977) “**Antecedents and outcomes of organizational commitment**” Administrative Science Quarterly. 22 (1) : 46 - 56.
- Steers, R.M., & Porter, L. W (1987) **Motivation and work behavior**. McGraw-Hill, Printed and bound in Singapore by CHONG MOH OFFSET PRINTING PTE LTD.
- Spector, P. E. (2000) **Industries and Organizational Psychology Research and Practice**. (2nd ed.) New York: John Wiley & Sons.
- Walter, K (1978) **The Working Class in Welfare Capitalism**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Wayne Weiten, Psychology (1997) **Themes and Variations**. California : Wadworth Publishing Company, 383
- Wright, B. E. (2001) **Work Motivation : A Study of the Motivational Context in Public Sector Organizations**. Thesis (Ph.D.). New York : The University of New York at Albany : Abstract Available title : DAO Accessed August 2.
- Von Haller B. Gilmer (1975) **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book Company, 225.