

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จิรารัตน์ เนตรทิพย์¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการครู; สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jiraratployly1003@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Work Motivation of Teachers in Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Jirarat Netthip¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; and compares the teachers' opinions towards work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration as classified by educational qualification, work experience, and school size. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence at 1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at the highest level. (2) Teachers who differed in educational qualification and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of work motivation of teachers overall with statistical significance at the .05 level. (3) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of work motivation overall and for all aspects with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Work Motivation; Teacher; Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: jiraratployly1003@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา บางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่ บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอก สิ่งที่มีผลมากที่สุด คือ ความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากสังคม และการได้รับความสำเร็จ ความมั่นคงในชีวิต (ผาวิธ วัฒนหิ, 2565, หน้า 16) และด้วยเหตุปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้สถานศึกษาบางแห่ง ครูผู้สอนมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาต่อแท้ในการทำงานซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครูเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงาน จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (human relations theory) มีสมมุติฐานในการมองคนได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีด้วยเหตุนี้ ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ นั้นก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้ประโชยชนต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรนั่นเอง และจากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้เอง สำหรับสถานศึกษาแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561, หน้า 21-22) หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพนักเรียนและการดำเนินการจัดการศึกษา ขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูในฐานะผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกเป็นผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงส่งนั่นเอง

ดังนั้น จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนต่อไป

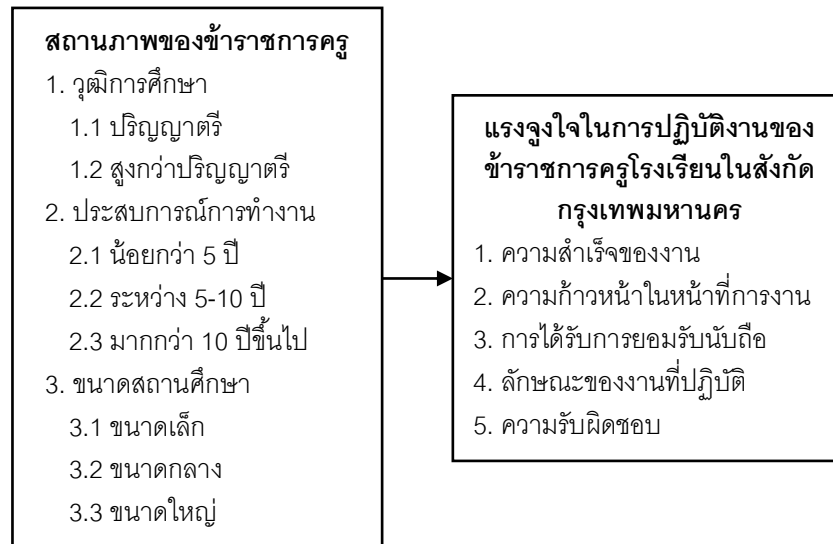
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการศึกษางานของ จรัส แก้วมณี (2561), ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561), ดวงกมล โททอง (2563), รัชพล สอนใหม่ (2563), กาญจนา พันธ์คำ (2565), ปิยภัทร

เสลาวรรณ (2565), ฝาริต หมั่นหลี่ (2565), รุ่งนภา ละออทอง (2565), ชอบารียะห์ เจ๊ะแว (2566), ไพวรรรณ ม้าแก้ว (2566), สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จของงาน (2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (5) ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 437 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 13,597 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดของตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) คือ การสุ่มแบบยกกลุ่มและการสุ่มอย่างง่าย
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้
 - 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณากระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.75	0.29	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.74	0.30	มากที่สุด
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.76	0.27	มากที่สุด
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.75	0.31	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.73	0.33	มากที่สุด
รวม	4.75	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, $SD=0.26$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=4.76$, $SD=0.27$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.75$, $SD=0.31$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.75$, $SD=0.29$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.74$, $SD=0.30$) และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.73$, $SD=0.33$)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

					(n = 370)	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 244)		(n = 126)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.78	0.27	4.71	0.33	2.177*	0.030
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.77	0.28	4.67	0.33	2.956*	0.003
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.79	0.27	4.72	0.27	2.399*	0.017
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.78	0.31	4.70	0.30	2.300*	0.022
5. ความรับผิดชอบ	4.75	0.32	4.68	0.35	1.915*	0.056
รวม	4.77	0.25	4.70	0.26	2.733*	0.007

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 58)		(n = 202)		(n = 110)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.68	0.24	4.81	0.25	4.69	0.37	7.523*	0.001
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.65	0.30	4.81	0.24	4.65	0.37	14.109*	0.000
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.72	0.27	4.81	0.24	4.70	0.31	6.245*	0.002
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.70	0.28	4.80	0.27	4.68	0.37	7.031*	0.001
5. ความรับผิดชอบ	4.69	0.97	4.77	0.29	4.67	0.41	4.091*	0.017
รวม	4.69	0.21	4.80	0.21	4.68	0.32	10.314*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 40)		(n = 98)		(n = 232)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.81	0.27	4.76	0.33	4.74	0.29	0.936	0.393
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.81	0.28	4.79	0.31	4.71	0.30	3.337*	0.037
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.81	0.29	4.76	0.32	4.76	0.24	0.511	0.600
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.80	0.31	4.75	0.34	4.74	0.29	0.467	0.627
5. ความรับผิดชอบ	4.78	0.34	4.74	0.38	4.71	0.31	0.667	0.514
รวม	4.80	0.27	4.76	0.30	4.73	0.23	1.246	0.289

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการครูในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนี ยอดยิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาให้ครูสามารถสร้างผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนี ยอดยิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้การสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม สนับสนุนให้ครูได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือน และวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองด้วยการลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถของท่าน ให้ความรัก ความห่วงใยครูในฐานะของผู้ร่วมงาน ชื่นชมยินดีในผลงานของครูที่ประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกับงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถในการเสนอความคิดเห็นในทุก ๆ โอกาส ซึ่งสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครู มอบหมายงานที่ให้ครูสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู และเปิด

โอกาสให้ครูได้ปรึกษาขอความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อิดฮัม ยูไซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปียถนอม (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีบทบาทส่งผลให้ท่านได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัย จากงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป และมอบหมายอำนาจหน้าที่ในงานที่ครู รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนีย์ ยอดยิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อิดฮัม ยูไซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชอบารียะห์ เจ๊ะแว (2566) ที่พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม ความแตกต่างในวุฒิ การศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความสำคัญต่อความคิดเห็นในเรื่องนี้ ไม่ว่าครูจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต่างมีความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจใน การทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา ละอองกอ (2565) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง กับ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานอกร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย มีมุมมองหรือการรับรู้ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยเรื่องความมั่นคงในอาชีพหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากกว่า ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองหรือโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครูแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา ละออง (2565) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาไม่ว่าข้าราชการครูจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก มุมมองหรือการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร มีความคล้ายคลึงกัน ขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จรัส แก้วมณี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชอภารียะห์ เจ๊ะแหว. (2566). *แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 14(2), 49-58.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยภัทร เสงดาวรัตน์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ผาวิต หมั่นหลี่. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ไพรวรรณ ม้าแก้ว. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่งนภา ละออง. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วันที ยอดยิ่ง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(29), 146-157.*
- อิลฮัม ยูโซ๊ะ. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2(พิเศษ), 245-254.*
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.