



แรง

จุดใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ศศิธร โชติอ่ำ¹ นวัตกรรม น้อยมณี² ธัญมัย แฉล้มเขตต์³

รับบทความ: 18 ธันวาคม 2568 แก้ไขบทความ: 9 มกราคม 2569 ตอบรับบทความ: 12 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตามรายโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู กรุงเทพมหานคร

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

* อีเมล: sasiton141414@gmail.com

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Working Motivation of Teachers in School Network 36 Lat Krabang District

Sasiton Chotum ^{1*}
Niwat Noymanee ²
Tanyamai Chalamkate ³

Abstract

The purposes of this research were to (1) Study working motivation of teachers in School Network 36 Lat Krabang District Bangkok Metropolis. (2) Compare working motivation of teachers in School Network 36 Lat Krabang District Bangkok Metropolis. By gender educational background, age and work experience. The sample of this research were teachers in School Network 36 Lat Krabang District Bangkok Metropolis of 108 people. By stratified random sampling, comparing the population proportion and sample groups by school then using simple random sampling. The instruments used in this study was a 5 – level rating scale questionnaire with the reliability of the whole edition at the level .98. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Differences between groups were examined using t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA). The results were as follows (1) Working motivation of teachers in School Network 36 Lat Krabang District Bangkok Metropolis the overall and a high level. (2) Level comparison results work motivation of teachers in School Network 36 Lat Krabang District Bangkok Metropolis found that classified by gender educational background found that overall were not statistical significance classified by age work experience found that overall, significantly different at the statistical level of .05

Keywords: Motivation Working of teacher Bangkok

¹ Educational Administration Graduate School Bangkok Suvarnabhumi University

* E-mail: sasiton141414@gmail.com

² Lecturer Dr. Department of Educational Administration Graduate School Bangkok Suvarnabhumi University

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กมลทิพย์ รักษ์วงษ์ภัทร์ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่ทำให้เกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจ ซึ่งจะไปกระตุ้นต่อร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้อาจเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือได้ทั้ง 2 ประเภท และสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งเร้าภายในจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการและความต้องการนั้นจะสร้างแรงขับและแรงจูงใจ เพื่อจะกระตุ้นร่างกายของบุคคลนั้นให้เกิดพฤติกรรมในการมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

โรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา โรงเรียนวัดราชโกษา โรงเรียนประสานสามัคคี โรงเรียนวัดชุมทอง โรงเรียนตำบลชุมทอง (ประชาอุทิศ) และ โรงเรียนชุมทอง (เพชรทองคำอุบลมภ์) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จาก ธนาวิธ ธานีปกรณ์ (2568) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอาจไม่สอดคล้องหรือเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาระงานที่มีปริมาณมากเกินไปเกินไปจนส่งผลให้ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบ ครูต้องรับผิดชอบภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังขาดการกระจายงานที่เหมาะสม นโยบายด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้ครูจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับ กาญจนา ทับทิมศรี (2568) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า ครูขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในด้านแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงการจัดเตรียมผลงานเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ ครูต้องรับผิดชอบงานหลักในการสอน รวมถึงงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก เนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ด้านลักษณะงาน ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความถนัดของตน ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวล และลดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความผิดพลาดและได้รับการตำหนิ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2568–2570) ระบุว่าเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องมีการ “สร้างแรงจูงใจแก่ครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน” โดยรวมถึงการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ

อย่างต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลในระบบการศึกษากรุงเทพมหานคร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทำให้เกิดทักษะจากการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน ได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับเกียรติ ศักดิ์ศรี จากตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ มีแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ได้รับการขึ้นเงินเดือนควบคู่กับความก้าวหน้า ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Herzberg, 1959; Alderfer, 1972; บุญธิชา โพธิศรี, 2564; สิทธิพงษ์ หมั่นมาก, 2564; อำนาจ เปาจีน, 2564; ภัทรลลี แนนอน, 2565; ญัฐวุฒิ พรหมเสน, 2566)
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง มีการทำงานเสร็จสิ้นตามเป้าหมาย สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาโดยรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ผลงานที่สำเร็จมีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน (Herzberg, 1959; จิตภา ศรีสังข์, 2564; บุญธิชา โพธิศรี, 2564; สิทธิพงษ์ หมั่นมาก, 2564; อำนาจ เปาจีน, 2564; ภัทรลลี แนนอน, 2565; ญัฐวุฒิ พรหมเสน, 2566)
3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีอิสระในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ มีความรู้สึกท้าทายในความสามารถของตนเองใน

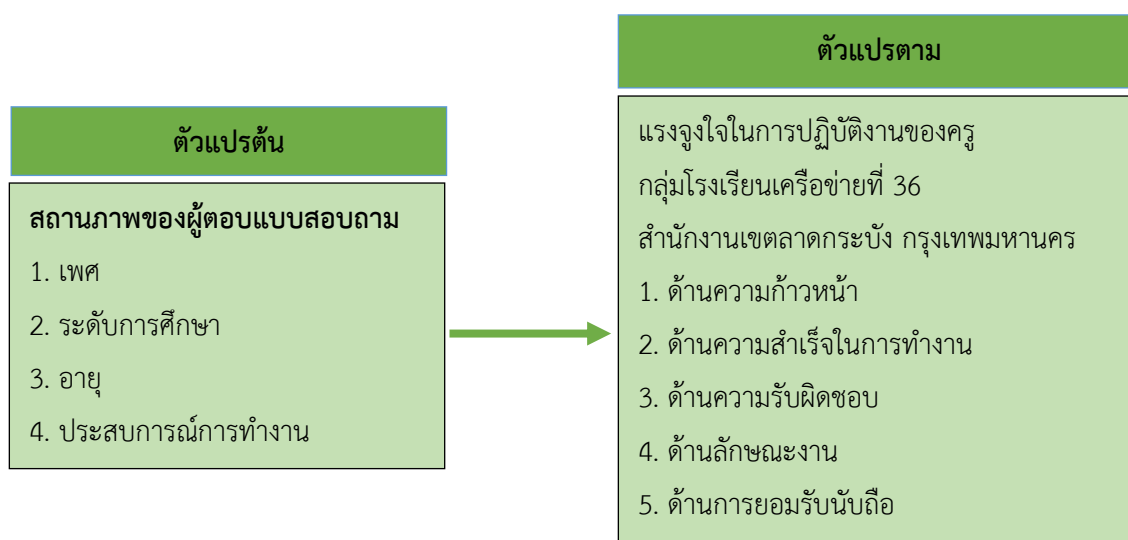
การรับผิดชอบงานที่มากขึ้น ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ อดทนต่อปัญหา อุปสรรคจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีอำนาจตัดสินใจ แก้ไขปัญหา โดยดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ปราศจากการแทรกแซง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการมอบหมายงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด (Herzberg, 1959; จิตาภา ศรีสังข์, 2564; บุญธิชา โพธิศรี, 2564; สิทธิพงษ์ หมั่นมาก, 2564; อำนาจ เปาจีน, 2564; ภัทรลลิตา แนนอน, 2565; ณัฐวุฒิ พรหมเสน, 2566)

4. ด้านลักษณะงาน หมายถึง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการกำหนดเวลาในการทำงาน ที่เหมาะสม เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความท้าทายกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ มีความชัดเจนในหน้าที่ สามารถทำให้เสร็จในเวลาที่กำหนด งานที่มีกรอบการปฏิบัติชัดเจนตามโครงสร้างตามมาตรฐานของ สถานศึกษา งานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Herzberg, 1959; จิตาภา ศรีสังข์, 2564; บุญธิชา โพธิศรี, 2564; สิทธิพงษ์ หมั่นมาก, 2564; อำนาจ เปาจีน, 2564; ภัทรลลิตา แนนอน, 2565; ณัฐวุฒิ พรหมเสน, 2566)

5. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับกับความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้รับการชมเชย ยกย่อง และชื่นชมในผลงานหรือการดำเนินงาน ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ปกครอง นักเรียน และผู้บริหาร ได้รับการให้เกียรติจากผู้อื่นในสถานศึกษา ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ได้รับการยกย่องจากผลงาน ที่ประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน ได้รับการยอมรับเป็นผลจากการทำงานที่มีคุณภาพและความรู้ความสามารถ (Herzberg, 1959; บุญธิชา โพธิศรี, 2564; สิทธิพงษ์ หมั่นมาก, 2564; อำนาจ เปาจีน, 2564; ภัทรลลิตา แนนอน, 2565; ณัฐวุฒิ พรหมเสน, 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) จิตาภา ศรีสังข์ (2564) บุญธิชา โพธิศรี (2564) สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) อำนาจ เปาจีน (2564) ภัทรลลิตา แนนอน (2565) และ ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านลักษณะงาน และ 5) ด้านการยอมรับนับถือ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน จากนั้นสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามรายโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) ผ่าน Google Forms แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1987) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การวิเคราะห์ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1987) และวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis- of Variance) เมื่อพบ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ครูเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ส่วนใหญ่ อายุตั้งแต่ 30-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.96 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความก้าวหน้า	4.43	.71	มาก	4
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.41	.62	มาก	5
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.47	.60	มาก	3
4. ด้านลักษณะงาน	4.49	.71	มาก	2
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.49	.66	มาก	1
รวม	4.47	.62	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .66) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .71) อันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .62)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน (n=108)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	P
	ชาย (n = 45)		หญิง (n = 63)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้า	4.52	.66	4.36	.75	1.107	.271
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.47	.56	4.37	.65	.839	.404
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.50	.54	4.45	.65	.468	.640
4. ด้านลักษณะงาน	4.63	.62	4.38	.75	1.843	.068
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.56	.59	4.44	.71	.928	.356
รวม	4.56	.54	4.42	.66	1.144	.255

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนก ตามเพศ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 74)		สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 34)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้า	4.47	.75	4.34	.64	.843	.401
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.43	.64	4.38	.58	.374	.709
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.50	.62	4.42	.58	.609	.544
4. ด้านลักษณะงาน	4.52	.73	4.41	.67	.742	.460
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.52	.68	4.43	.61	.664	.508
รวม	4.50	.63	4.41	.58	.696	.488

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	อายุ						F	P
	น้อยกว่า 30 ปี (n = 29)		ตั้งแต่ 30 – 40 ปี (n = 31)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 48)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้า	4.12	1.16	4.53	.37	4.55	.46	3.921*	.023
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.11	.95	4.60	.34	4.44	.42	5.658*	.005
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.20	.97	4.64	.30	4.49	.40	4.931*	.009
4. ด้านลักษณะงาน	4.19	1.15	4.65	.36	4.54	.46	3.854*	.024
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	1.00	4.68	.39	4.48	.50	3.955*	.022
รวม	4.18	1.02	4.64	.25	4.52	.38	5.251*	.007

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามอายุ น้อยกว่า 30 ปี ตั้งแต่ 30 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 29)		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี (n = 39)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 40)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้า	4.12	1.16	4.53	.37	4.55	.46	2.860	.062
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.15	.98	4.71	.27	4.52	.39	4.316*	.016
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.20	.97	4.64	.30	4.49	.40	4.299*	.016
4. ด้านลักษณะงาน	4.19	1.15	4.65	.36	4.54	.46	5.477*	.005
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	1.00	4.68	.39	4.48	.50	4.648*	.012
รวม	4.18	1.02	4.64	.25	4.52	.38	4.775*	.010

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5–10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีมากขึ้น การปฏิรูปการบริหารจัดการ รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนได้จัดท้าวสคูปกรณในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงด้านสวัสดิการและการตอบแทน นอกจากนี้ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ Maslow (1970) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อความต้องการในแต่ละระดับได้รับการ

ตอบสนองอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะความต้องการด้านความมั่นคง การได้รับการยอมรับ และการพัฒนา ศักยภาพตนเอง การที่ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการและการพัฒนาวิชาชีพ ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต สุขรัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขต ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในสังคมเท่าเทียมกัน ต่างทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมีความพึงพอใจ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะยากเพียงใด ก็สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดี ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ตลอดจนนโยบายในหน่วยงานที่มีการพัฒนาด้านการเรียนการสอน มีการพัฒนาความสามารถเฉพาะบุคคล จัดส่งครูเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เสริมสร้างความสามารถรอบด้าน เพื่อไปสู่ความก้าวหน้า และโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Herzberg (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจาก ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความภาคภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการได้รับการ ยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในบุคคล มิได้ขึ้นอยู่กับเพศ หากบุคคลได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานและ การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บัชรินทร์ พัฒนโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัด อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความสำคัญกับ ทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกครูตามระดับการศึกษา ต่างได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการโน้มน้าว จิตใจให้ครูปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ

ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จและกล่าวชื่นชมบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาระดับใด ต่างก็ได้รับคำชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ สอดคล้องกับ Maslow (1970) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ด้านการได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศาลาคาม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูในแต่ละช่วงอายุมีความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งจากประสบการณ์ทำงาน ภาระหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรจิรา พลเทียร (2566) กล่าวว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวัง ทัศนคติ ความประพฤติและการปฏิบัติตนต่างกัน ในการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ปักษาสวย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นเช่นนี้เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเพราะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นที่รับผิดชอบนั้นจะอาศัย ประสบการณ์มากหรือน้อย ก็ต้องการให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ต่างก็มีหน้าที่ในการทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับ มอบหมายแตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดีแตกต่างกันไป ไม่เพียงเท่านั้นในเรื่อง ของเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากที่ได้รับจากการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูในแต่ละช่วงวัย และประสบการณ์การทำงาน โดยควรออกแบบ นโยบาย การมอบหมายงาน และการพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม เพื่อรักษา และยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น ๆ
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ รักรวงศ์ภัทร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักร้องภาพ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต สุขรัตน์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(4), 114-132.
- จันทร์จิรา พลเทียร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- จิตาภา ศรีสังข์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐภูมิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นฤมล ศาลาคาม. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุริยวิทยาสาน.
- บุญธิชา โพธิศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บัวรินทร์ พัฒนโชติ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*.
- ภัทรลธิ์ แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- สิทธิพงษ์ หมั่นมาก. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุนันทา ปักชาสว. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อำนาจ เปาจีน. (2564). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Herzberg. (1959). *The motivation to work*. McGraw- Wiley.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1987). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.