

Job Motivation Affecting Commitment Towards School of Teachers in School under Pattani Primary Educational Service Area Office II

Nurma Waeduerah

M.Ed.[Educational Administration], Graduate Student
Educational Administration Department, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Recha Choosuan

Ed.D.[Educational Administration], Lecturer
Educational Administration Department, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Received : August 31, 2018 / **Revised :** November 19, 2018 / **Accepted :** December 4, 2018

Abstract

The purposes of this research was 1) to study the job motivation of teachers in school under Pattani primary educational service area office 2 2) to study the commitment towards school of teachers in school under Pattani primary educational service area office 2 3) to study the job motivation affecting commitment towards school teachers in schools under Pattani primary educational service area office 2. The samples used in this research were 302 of teachers in schools under Pattani primary educational service area office 2. The research instrument was a five-rating scales questionnaire. was an appliance including the job motivation questionnaire of teachers. and the questionnaire about commitment towards school teachers in schools under Pattani primary educational service area office 2. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and Stepwise multiple regression analysis.

The result of research were 1) Job motivation of teachers in school under Pattani primary educational service area office 2 for overall was and good. 2) Commitment towards school of teachers in school under pattani primary educational service area office 2 for overall was good. 3) variables can predict the job motivation of teachers, including self-actualization needs, belonging needs, safety needs and esteem needs, the value may be in the forecast of 36.5, with is a statistically significant level .01, which can be used to create a predictive equation for the job motivation of teachers.

Keywords: Job Motivation, Commitment Towards, Pattani Primary Educational Service Area Office 2

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

นุรมา แวดือเร๊ะ

ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา), นักศึกษาปริญญาโท
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

เรชา ชูสุวรรณ

ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา), อาจารย์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

วันรับบทความ : 31 สิงหาคม 2561 / วันแก้ไขบทความ : 19 พฤศจิกายน 2561 /
วันตอบรับบทความ : 4 ธันวาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .818 และแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .849 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ตัวแปรแรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มี 4 ตัว คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และด้านความต้องการการยกย่อง ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง การกำหนดความหมาย และหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2543) การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งเป็นคนดีของสังคม และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง สถานศึกษาถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ราพิง ศุภราศี, 2554) การเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้ว ยังทำให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมาซึ่งความสมัครสามัคคี ความมีประสิทธิภาพ และความ

เจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (วีไล ลำสิงห์, 2550) โดยปัจจัยที่ส่งผลการทำงาน คือ แรงจูงใจ เพราะทัศนคติ ความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความผูกพันที่ดีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้ครูเกิดความทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การการศึกษา ความผูกพันต่อโรงเรียนหรือความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้น จากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสามัคคีกันให้มากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ปัจจุบันพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนครู ทั้งนี้ เนื่องจากการโยกย้ายครูปีละประมาณ 60 คน และการลาออกของครูอัตราจ้างซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา ครูมีภาระงานมากขึ้น และปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางกับผู้บริหารระดับโรงเรียนใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งเป็นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปีที่ตาดานี เขต 2

3. เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิด ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow (1954 อ้างถึงใน ธีรพร ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการการยอมรับ 4) ความต้องการการยกย่อง และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความผูกพันต่อองค์การใช้ทฤษฎีของ Steers (1991 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมขององค์การ โดยมีการแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 และจากการศึกษาผลงานวิจัยของ ทศพล เพ็ชรภิมล (2555) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,231 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1973 อ้างถึงใน สุทธิชัย ศรีไสย์, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน ทำการสุ่มเลือกขนาดโรงเรียนแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้การเปรียบเทียบสัดส่วนประชากรตามขนาดของโรงเรียน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจาย และสุ่ม กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (sampling random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยชุดคำถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัดตานี เขต 2 โดยอาศัยการใช้แนวความคิด และทฤษฎีแรงจูงใจจาก Maslow (1954 อ้างถึงใน ธีรพร ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) Herzberg (1959, อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ติงค 2553) Murray (1988, อ้างถึงใน ไกลาส เกตุเพ็ง 2556) Alderfer (1972, อ้างถึงใน สิรินาถย์ กฤษณาธาร 2552) ได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 2 โดยอาศัยการใช้แนวความคิดจาก Northcraft and Neale (1990, อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลธนพนธ์ 2549) Steers (1977, อ้างถึงใน ศุภพร จิตต์เที่ยง 2554) Porter and Smith (1998, อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ 2548) Buchanan (1974, อ้างถึงใน วิจิตร เชื่อมสุวรรณ 2550) ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการส่งและรับคืน 1 วิธีได้แก่ การส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การ

วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน และรายข้อ เมื่อหาค่าได้แล้ว นำไปแปลความหมาย ซึ่งกำหนดการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เมื่อหาค่าได้แล้วนำไปแปลความหมาย ซึ่งกำหนดการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ความต้องการทางร่างกาย	4.01	.54	มาก
2.	ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	3.94	.48	มาก
3.	ความต้องการการยอมรับ	3.89	.51	มาก
4.	ความต้องการการยกย่อง	3.79	.52	มาก
5.	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	3.76	.57	มาก
รวม		3.88	.30	มาก

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่ 1 ครูมีแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย สูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านที่ 5

ครูมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันต่อโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร	3.58	.72	มาก
2.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.64	.62	มาก
3.	ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.86	.54	มาก
รวม		3.75	.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่ 3 ความต้องการ

ปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร มีความผูกพันต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _b	F	Sig
X ₅	.467a	.218	.215	.417	79.832	.000
X ₅ , X ₃	.582b	.339	.334	.384	73.319	.000
X ₅ , X ₃ , X ₂	.594c	.353	.346	.381	51.838	.000
X ₅ , X ₃ , X ₂ , X ₄	.604d	.365	.356	.377	40.845	.000

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัว มีตัวแปรอิสระเพียง 4 ตัวเท่านั้นที่ส่งผลกัน ได้แก่ X₅, X₃, X₂, X₄ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .604 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .365 (ร้อยละ 36.5) แสดงให้เห็นว่า ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (X₂) ด้านความต้องการการยอมรับ (X₃) ด้านความต้องการการยกย่อง (X₄) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต (X₅) ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 36.5 ในขณะที่ยังมีตัวแปรอื่นที่ยังไม่ได้ศึกษาส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอีกร้อยละ 65.5

ในการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การหาค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_b) และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเพื่อสร้างสมการถดถอยการใช้แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.675	.265		2.550	.011*
X ₅	.283	.044	.343	6.415	.020*
X ₃	.273	.049	.294	5.621	.000**
X ₂	.133	.051	.134	2.621	.000**
X ₄	.111	.048	.124	2.333	.009**
R = .604, R ² = .365, Adjusted R ² = .356, S.E. _b = .377, F = 40.845					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัว เข้ามาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ที่ดีที่สุด คือ ค่า β สูง ได้แก่ X_5 , X_3 , X_2 , X_4 ลงมาตามลำดับ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($B = .283$, $\beta = .343$, $P = .020$) รองลงมา คือ ความต้องการการยอมรับ ($B = .273$, $\beta = .294$, $P = .000$) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ($B = .133$, $\beta = .134$, $P = .000$) และความต้องการการยกย่อง ($B = .111$, $\beta = .124$, $P = .009$) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ในขณะที่ความต้องการทางร่างกาย ไม่ได้เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์สามารถสร้างสมการในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .675 + .283 (X_5) + .273 (X_3) + .133 (X_2) + .111 (X_4)$$

$$\hat{Z} = .343 (X_5) + .294 (X_3) + .134 (X_2) + .124 (X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

โชติกา ระโส (2555), และผลการศึกษาของ วิเศษ นิลนาถ (2556) ที่พบว่า ข้าราชการหรือบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในงานโดยรวม พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ไม่ว่าจะได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม ส่วนการพิจารณาการเลื่อนขั้น จะสร้างโอกาสให้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทุกระดับให้มีโอกาสได้รับอย่างเท่าเทียมกัน โดยนำหลักเกณฑ์มาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือก ส่งผลทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย รัฐธิดา ชูยชวง (2556) ได้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการการยอมรับ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการการยกย่อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปร เท่ากับ .604 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียน ได้ร้อยละ 36.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัย ดวงพร กาบขุนทด (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ส่วนด้านการกลบเกลื่อนและด้านการประนีประนอม

สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือด้าน
ความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารควรจัดให้มีการเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่งแก่ครูภายในโรงเรียนโดยประเมินจาก
ผลงาน และส่งเสริมคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ
เพื่อให้ได้รับรางวัลเกียรติคุณครูสภาดีเด่นด้านต่าง ๆ
และการส่งเสริมจะให้เกิดความสำเร็จนั้น ให้มีความเหมาะสม
กับแต่ละคนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
ให้มีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย
คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ผู้บริหาร
ควรศึกษาถึงความต้องการค่านิยมของโรงเรียน การวางแผน
กลยุทธ์ของโรงเรียนมีความเหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจ
ที่แท้จริงในการทำงาน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมวางแผน
การทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์การ
ทำงานให้เกิดความผูกพันในโรงเรียน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 ผู้บริหารควรศึกษาให้การส่งเสริมมาก
ที่สุด คือ ด้านความต้องการทางร่างกายเพื่อให้เกิดความ
สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน

4. จากการศึกษาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ตัวแปร
และตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านที่อยู่ใน
อันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการการยกย่อง
ผู้บริหารควรเน้นและให้ความสำคัญเพื่อส่งเสริมให้ครู
แต่ละคนได้แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ทำงาน จำแนกตามระดับชั้นที่สอนและขนาดโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
โรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้น
ที่สอนและขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- โชติกา ระโส. (2555). “*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*”. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร กาบขุนทด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพล เพ็ชรภิมล. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัฐธิดา ชุงชวง. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษา ศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ร่ำพิง ศุภราศี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา)*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. 2550. *ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แมทเทลกรุงเทพ จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และ องค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินาถย์ กลุษาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริพงษ์ นวสกุลธนนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์พร ศรีวัฒน์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2543). *รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะครึ่งแผน*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.