

แรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Motivation To Work Of Teachers
Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

สรการ บุญกิจเจริญ¹ สมใจ เดชบำรุง²

Received : April 19, 2023

Revised : May 2, 2023

Accepted : May 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1 จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า : (1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่ามีพหุแนวทางตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อไปพัฒนาองค์กรได้คือ 1) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สังเคราะห์มาจากแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีทิศทางเดียวกัน 2. โครงการส่งเสริมศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ 3. โครงการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 4. โครงการอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ให้สูงขึ้น 5. โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The objectives of this research were to study and find the ways to develop the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The samples were 91 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, group 1. Moreover, the research instruments consisted of 5 level evaluation scale questionnaire and structured interview, the overall confidence value at 0.97. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were 1. The work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 was overall at a high level. When considering each aspect, the highest average was the aspect of success, the next average was nature of work, and the lowest average was the opportunity to receive advancement in the future. 2. Guidelines for developing work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, found that there were many approaches according to the recommendations of experts. The researcher has brought development guidelines and synthesized them into projects to develop the organization : 1) Project to develop an environment conducive to learning which synthesized from the guidelines of experts who have the same direction, 2) Project to promote the potential of teachers and educational personnel to develop into professional teachers, 3) Project to study at various learning resources, 4) Project to develop increasing academic seminars, and 5) Project to build morale and encouragement for personnel in educational institutions.

Keywords : Motivation to work, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, group 1

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว และโรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งคนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่ง ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู ยุคใหม่จะต้องปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ การออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นไปตามเป้าประสงค์จะต้องมีระบบการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, น. 20) ขณะเดียวกันผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ เข้าถึงความรู้สึก และปัญหาในการทำงานของตน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้น นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิด ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กรเกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

แต่ถ้าหากบุคลากรในองค์กรนั้นไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร ก็จะทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน การขาดงาน ไม่มีกำลังใจทำงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรือการย้ายสถานศึกษา และอาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งตรงกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2564, น. 166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้งานในองค์กร มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และ ฉัตรชัย แทนทอง (2561, น. 2-3) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจกับผู้บังคับบัญชา จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรของตนได้รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ อุทิศเวลา ให้เวลาให้กับองค์กร เพื่อพัฒนา และนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานการศึกษา

นอกจากนี้หน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน ควรมีการวางแผนเป็นสำคัญคือการจัดสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้แรงจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานให้เป็นกันเอง ให้สิ่งจูงใจในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า สภาพปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการโยกย้ายต้องมีการขออัตราครุฑตลอด รวมไปถึงการขอลาออกจากราชการก่อนการเกษียณ การโยกย้ายของบุคลากร ปัญหาเหล่านี้ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติทำให้ขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงส่งผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และการบริหารของโรงเรียนที่ขาดความต่อเนื่อง และคุณภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการที่ผู้บริหารจะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ

จากปัญหา หลักการและแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

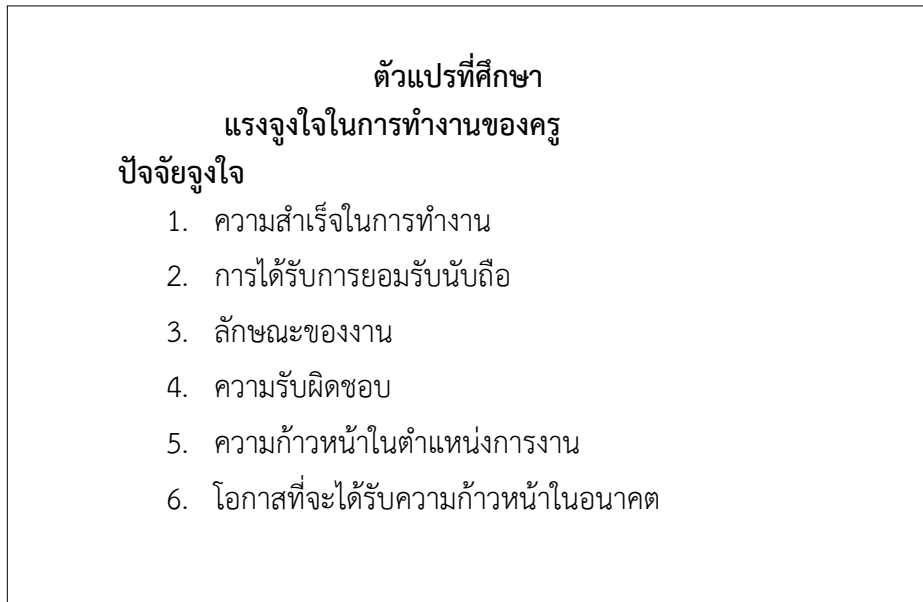
สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพหุแนวทาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1 มีทั้งสิ้น 10 โรงเรียน จำนวน 852 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1 จำนวน 91 คน จากประชากร 852 คน เปิดตาราง Taro Yamane ± 10 (Yamane, Taro 1973) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 10 กลุ่มโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	211	23
2	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย	153	16
3	โรงเรียนเทพศิรินทร์	153	16
4	โรงเรียนเบญจราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	86	9
5	โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์	60	6
6	โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย	51	5
7	โรงเรียนวัดราชบพิธ	93	10
8	โรงเรียนมักกะสันพิทยา	21	2
9	โรงเรียนวัดสระเกศ	13	2
10	โรงเรียนวัดสังเวช	11	2
รวม		852	91

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวความคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก มาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเฉพาะปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1 ตามแนวความคิดของ เอิร์ชเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเฉพาะปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) และผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิคการหาค่า IOC โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978, p. 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4.2 แบบสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามเครื่องมือชุดที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ส่วนตัวซึ่งผู้สัมภาษณ์ใช้รูปแบบที่ตายตัว โดยคำถามจะถูกจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 10 โรงเรียน

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่

5.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับข้อมูลกลับมาครบแบบสอบถามส่งผ่านระบบจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 91 ชุด

5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.5 แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นจากค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบทดสอบทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้านองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจในการทำงานของครู (ปัจจัยจูงใจ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.64	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	0.71	มาก	4
3. ลักษณะของงาน	4.23	0.64	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	4.17	0.70	มาก	3
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.86	0.78	มาก	5
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.85	0.81	มาก	6
รวม	4.05	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.64) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.64) และต่ำสุดคือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.81)

ตารางที่ 3 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นสัมภาษณ์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ค่าคะแนน
1. การให้ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3
2. การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3
3. ผู้บริหารหาให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3
4. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3
5. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3
6. ผู้บริหารให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3
7. มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน	3
8. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3
9. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3
10. ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3
11. การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นเงินเดือน	3
12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้	3
13. การมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งหน้าที่การงานอื่นเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน	3
14. การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3
15. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานใน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3
16. งานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3

จากตารางที่ 3 พบว่า ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน เรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ 1)การให้ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3)ผู้บริหารหาให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) การได้รับ

การยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 5) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน 6) ผู้บริหารให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 7) มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน 8) ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน 10) ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 11) การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นเงินเดือน 12) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ 13) การมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน 14) การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 15) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 16) งานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มาสังเคราะห์เป็นโครงการได้ 5 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) โครงการส่งเสริมศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ 3) โครงการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 4) โครงการอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ให้สูงขึ้น 5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากสรุปผลพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 1 มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับครูในด้านการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมและให้การยอมรับนับถือ มีการชื่นชม ยินดี เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ สนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยการพัฒนาตนเอง ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และเหมาะสมทำให้ครูมีความรู้สึกรักอยากทำงาน และสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น และพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม นอกจากนี้ ยังมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเป็นระบบเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวางแผน และ

รับรู้ถึงนโยบายในการปฏิบัติงาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้งมีนโยบายพัฒนานาประสิทธิภาพการบริหารงาน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับสมมติฐาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา แสนอุบล (2560, น. 4) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เชิดชู (2556, น. 40) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ใน ระดับมากและยังสอดคล้องกับ อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, น.16) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนา มีพหุแนวทาง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จะมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ที่มีความแตกต่างกันทั้งสภาพแวดล้อม บุคคล และปัจจัยสนับสนุนด้านต่างๆ ของโรงเรียน จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถนำแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน การให้ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารให้การให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ผู้บริหารให้กำลังใจ และแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นเงินเดือน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ การมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานใน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้งานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้อง กับศิริวรรณ อินทสโร (2560, น. 3) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายาม ในการพัฒนาด้านการสอนของครูโดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระ และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติยา แสนอุบล (2560, น.4) พบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุข ครูก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้อง กับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, น. 86) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี- ตราด) พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต้องจัดการด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า โดยได้เสนอเป็นเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน 16 แนวทาง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาในรูปแบบโครงการที่จะนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาได้จำนวน 5 โครงการ ดังนี้

1) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สังเคราะห์มาจากแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีทิศทางเดียวกันในข้อที่

2) โครงการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ

3) โครงการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

4) โครงการอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ให้สูงขึ้น

5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

5.1 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรวางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้

5.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดเดียวกันที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำมาพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ต่อไป

2.2 ควรจำแนกปัจจัยส่งเสริมพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย หาดใหญ่, สงขลา.
- อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย เทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- Cronbach, Lee J. (1971). Essentials of psychological testing. 4th ed. New York: Harper & Row Publishers.
- Herzberg, F. (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey. 5(2) spring 2009.
- Likert, Rensis. (1961). New Pattern of Management. New York : McGraw-Hill
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row.