

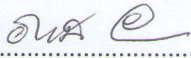
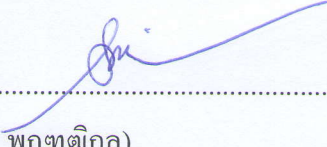
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล


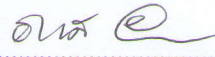
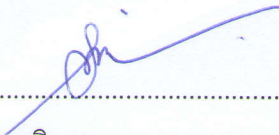
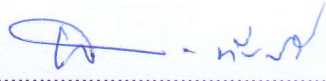
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สุพจน์ ฐิตวิระการณกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)  
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สถาพร พฤตภูมิกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)  
  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)  
  
..... กรรมการ  
(ดร.สถาพร พฤตภูมิกุล)  
  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)  
วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์กว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเสนอแนะข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามและไม่ปรากฏนาม ในวิทยานิพนธ์นี้ ที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งครูทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการี และบูรพาจารย์ ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักเมตตา และประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล

56990060: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ โรงเรียนสังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สุพจน์ จิวศิริการณกุล: คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (EXISTING  
CHARACTERISTICS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
TEACHERS' JOB MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE CHAIYAPUM  
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:  
ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด., ดร.สถาพร พุฒตติกุล, ปร.ด. 215 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน  
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร  
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามเพศ  
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน 4) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา  
ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ  
ผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชัยภูมิ 6) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 7) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู จากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 250 คน  
โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ  
ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1)คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูงอยู่ใน  
ระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนก

ตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น  
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แรงจูงใจ  
 ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยกระตุ้นและ  
 ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี  
 นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .05 5) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กัน  
 ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) คุณลักษณะของผู้บริหารร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจ  
 ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม ด้านปัจจัยกระตุ้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ  
 .883 และโดยรวมด้านปัจจัยค่าจูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .862 7) คุณลักษณะ  
 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ( $X_3$ ) ด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )  
 และด้านบุคลิกภาพ ( $X_1$ ) เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยกระตุ้น ( $Y_1$ )  
 มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ดังสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในรูป  
 คะแนนดิบ และในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $\hat{Y}_1 = .391 + .380 (X_3) + .298 (X_2) + .201 (X_1)$   
 และ  $\hat{Z}_1 = .402 (Z_3) + .315 (Z_2) + .208 (Z_1)$  ส่วนคุณลักษณะ ด้านความรู้ความสามารถ  
 ในการบริหาร ( $X_3$ ) ด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ ) ด้านบุคลิกภาพ ( $X_1$ ) และด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_5$ )  
 เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค่าจูง ( $Y_2$ ) มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ  
 74.7 ดังสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบ และในรูปสมการ  
 คะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $\hat{Y}_2 = .450 + .328 (X_3) + .185 (X_2) + .174 (X_1) + .157 (X_5)$   
 และ  $\hat{Z}_2 = .355 (Z_3) + .201 (Z_2) + .185 (Z_1) + .165 (Z_5)$

56990060: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EXISTING CHARACTERISTICS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS/ TEACHERS' JOB MOTIVATION IN SCHOOLS/ THE CHAIYAPUM PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

SUPOT THITIWORAKANKOON: EXISTING CHARACTERISTICS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' JOB MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE CHAIYAPUM PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. , SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 156 P. 2016.

The purposes of this study were 1) to determine the existing characteristics of the school administrators under the Chaiyapum Provincial Administration Organization. 2) to determine the teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization. 3) to compare the existing characteristics of the school administrators under the Chaiyapum Provincial Administration Organization according to the opinions of the teachers classified by gender, educational, work experience and school of size. 4) to compare the teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization according to the opinions of the teachers classified by gender, educational, work experience and school of size. 5) to determine the relationship between existing characteristics of the school administrators and the teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization. 6) to determine the existing characteristics of the school administrators affecting the teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization. 7) to determine the teachers' job motivation that predicted in schools by the existing characteristics of the school administrators under the Chaiyapum Provincial Administration Organization. The samples used in this study were 250 teachers under the Chaiyapum Provincial Administration Organization by stratified random sampling.

The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaire. Mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis were used in analyzing the data.

Research findings were as follows: 1) The existing characteristics of the school administrators under the Chaiyapum Provincial Administration Organization as a whole was rated at a high level. 2) The teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization motivating factors and hygiene factors was rated at a high level. 3) The existing characteristics of the school administrators under the Chaiyapum Provincial Administration Organization classified by gender, educational and work experience were found of not being statistically significantly different but classified by school of size was statistically significant ( $p < .05$ ). 4) The teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization motivating factors and hygiene factors classified by gender, educational and work experience were found of not being statistically significant different but classified by school of size was statistically significantly ( $p < .05$ ). 5) The existing characteristics of the school administrators and the teachers' job motivation in schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization had a positive correlation was statistically significant ( $p < .05$ ). 6) The existing characteristics of the school administrators together affecting the teachers' job motivation as a whole motivating factors had multiple regression analysis .883 and as a whole hygiene factors had multiple regression analysis .862. 7) The existing characteristics of the school administrators in knowledge and administrative ( $X_3$ ) leadership ( $X_2$ ) and personality ( $X_1$ ) written in the form equation related to teachers' job motivation in schools motivating factors ( $Y_1$ ) with the prediction power of 78.9%. The form equation was as follows:  $\hat{Y}_1 = .391 + .380 (X_3) + .298 (X_2) + .201 (X_1)$  and  $\hat{Z}_1 = .402 (Z_3) + .315 (Z_2) + .208 (Z_1)$  and hygiene factors ( $Y_2$ ) by giving directive existing characteristics of the school ( $X$ ) knowledge and administrative ( $X_3$ ) leadership ( $X_2$ ) personality ( $X_1$ ) and human relationship ( $X_5$ ) with the prediction power of 74.7% The form equation was as follows:  $\hat{Y}_2 = .450 + .328 (X_3) + .185 (X_2) + .174 (X_1) + .157 (X_5)$  and  $\hat{Z}_2 = .355 (Z_3) + .201 (Z_2) + .185 (Z_1) + .165 (Z_5)$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ถ
บทที่	
1 .....	1
.....	1
.....	5
.....	5
.....	6
.....	6
.....	8
.....	8
.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
.....	15
.....	19
.....	24
.....	40
(Herzberg).....	45
.....	56
.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
3 .....	75
.....	75



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
---------------------------------	----

### สารบัญ (ต่อ)

	.....	77
	.....	78
	.....	80
	.....	81
	.....	82
4	.....	84
	.....	84
	.....	85
	.....	85
5	.....	157
	.....	158
	.....	161
	.....	176
	.....	179
	.....	189
	.....	190
	.....	194
	.....	207
	.....	212
	.....	215

## สารบัญตาราง

1	.....	76
2	.....	85
3	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	88
4	.....	88
5	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	89
6	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	90
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	91
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	92
9	.....	93
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอ	93
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมา	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

12			
		.....	95
13			
		.....	96
14			
		.....	97
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	:	.....	98
16			
		:	
		.....	99
17	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	:		
		.....	100
18	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	:		
		.....	101
19	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	:		
		.....	102
20			
		:	

..... 103

## สารบัญตาราง (ต่อ)

21	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	..... 104
22	.....	105
23	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	..... 105
24	.....	106
25	.....	.... 107
26	.....	108
27	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร	..... 109
28	.....	110
29	.....	112
30	.....	112
31	.....	113
32	.....	114
33	.....	114

## สารบัญตาราง (ต่อ)

34	.....	115
35	.....	116
36	.....	117
37	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ	117
38	.....	118
39	.....	119
40	.....	120
41	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	121
42	.....	122
43	.....	124
44	.....	124

---

สารบัญตาราง (ต่อ)

45		.....	125
46			
47	.....		126
48		...	126
49		...	127
50	.....	:	128
51	:	.....	129
52	.....	:	129
53	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.....	130
54	.....	:	131
55	:	.....	132

..... 133

### สารบัญตาราง (ต่อ)

56	:	.....	134
57	:	.....	136
58	:	..	136
59	:		
		.....	137
60	:		
		.....	138
61	:		
		.....	139
62	:	..	139
63	:		
		.....	140
64	:		
	:	.....	141
65		.....	142





## สารบัญตาราง (ต่อ)

75		:	
	.....		148
76		:	
	.....		149
77	Toleranc	VIF	
		( $Y_1$ ).....	151
78			
		( $Y_1$ ).....	151
79			
		( $Y_1$ ).....	152
80			
		( $Y_1$ ).....	153
81	Toleranc	VIF	
	:	( $Y_2$ ).....	154
82			
		( $Y_2$ ).....	154
83			
		( $Y_2$ ).....	155

## สารบัญตาราง (ต่อ)

84	:	(Y <sub>2</sub> ).....	156
85	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ	.....	213
86	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ	.....	214

---

---

## สารบัญภาพ

1

.....

7



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

2542

( 2) . . 2545

( 3) . . 2553

บริหารจัดการ จากเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจาย

39

41

( , 2550,

103-104) อีกทั้งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

. . 2543

8 . . 2548

2

ทำเนียบรัฐบาล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี

2549

370

245

( , 2550, 2-6) :

26 แห่ง ที่สมัครใจถ่ายโอนและได้รับอนุมัติ เมื่อวันที่ 2

. . 2550

การแบ่งส่วนราชการการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยขึ้นตรงกับกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริม

นโรงเรียนที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัดของประเทศไทย และสังกัดผ่าน

ในสถานศึกษาออกสู่ชุมชนต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550, 2-6)

ขององค์การที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัย

และประสิทธิผลได้สูงยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่าง

(Stogdill, 1974, p. 13)

(2555, 1-10)

ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นคนที่ยังชีพด้วยงาน มีการศึกษาและอบรมให้มี

ต่อเนื่อง มีการนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนจริงจังในอาชีพจนเกิดความเชี่ยวชาญ

( , 2553, 107-108)

(2553, 89)

อยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือ

ท้องถิ่น หรือนักการเมืองไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ฉะนั้น

เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความพอใจ

ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร อาทิเช่น ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพ

1981 (Davis & Newstrom,  
, 2552, 12) และในปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ยัง เกิดขึ้นกับ

SWOT analysis

อาจก่อให้เกิดความเบื่อกับครูผู้สอนที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของครู  
การปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาด

( , 2555, 110-114)

( .)

กิโลเมตร ที่ต้องการจะซื้ออุปกรณ์การศึกษา ต้องเสียเวลาเดินทางไปกลับหลายชั่วโมง ต่างจากที่เคย  
บริหารแต่ก่อน ซึ่งจะโอนเงินค่ารายหัวให้โรงเรียนโดยตรง เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน โรงเรียนก็สามารถ

4

วิชาการ การเงินและบุคคล ที่ถูกแทรกแซงโดยนักการเมือง ทำให้บทบาทและหน้าที่การบริหารงาน  
ผู้บริหาร โรงเรียนเปลี่ยนไปตามนโยบายการบริหารงานของนักการเมืองท้องถิ่น



( ,2555) :

! ! !

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

### คำถามในการวิจัย

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

#### สมมติฐานของการวิจัย

1.

2.

3.

4.

5.

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 5

( , 2556, 85-94)

2

5

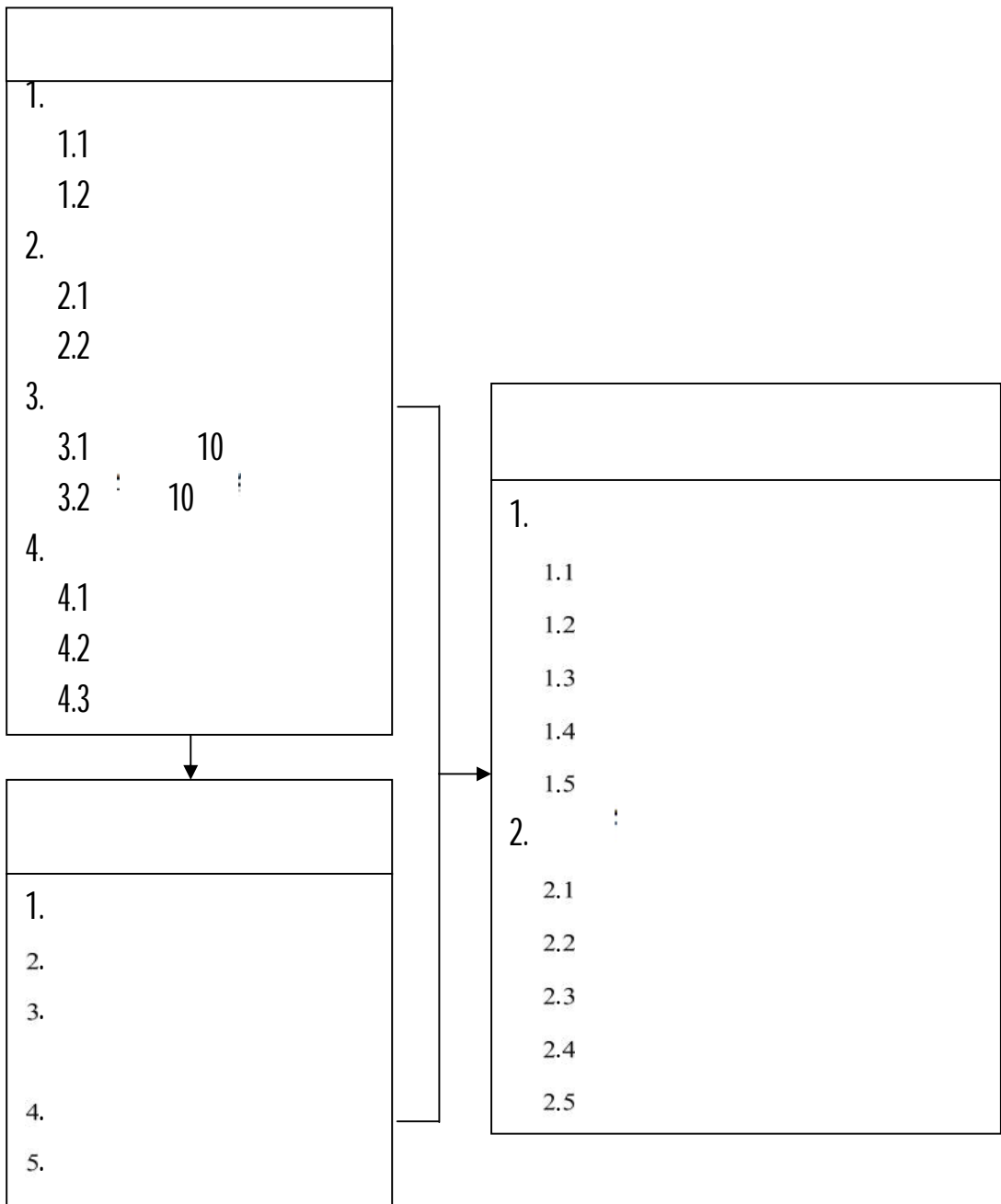
ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ

5

( ,

2557, 121-123)

1



1

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.

:

2.

นให้มีมากยิ่งขึ้น

3.

:

### ขอบเขตของการวิจัย

1.

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโร

:

5

2

5

:

5

2.

2.1

. . 2557

26

705

2.2

. . 2557

(Krejcie &

Morgan, 1970, p. 608)  
sampling)

250

⋮ (Stratified random

3.

3.1

3.1.1

3.1.1.1

3.1.1.2

3.1.2

3.1.2.1

3.1.2.2

3.1.3

3.1.3.1 10

3.1.3.2 10

3.1.4

3.1.4.1

3.1.4.2

3.1.4.3

3.1.5

3.1.5.1

3.1.5.2

3.1.5.3

3.1.5.4

3.1.5.5

3.2

2

3.2.1

3.2.1.1

3.2.1.2

3.2.1.3

3.2.1.4

- 3.1.2.5
- 3.2.2 :
- 3.2.2.1
- 3.2.2.2
- 3.2.2.3
- 3.2.2.4
- 3.2.2.5

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1.

1.1

5

1.2

ให้บรรล่วัตถุประสงค์ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายใน โรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม

1.3

หรือการมีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4

1.5

หน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกันเอง จริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงาน ใส่ใจในเรื่องหน้าที่การงาน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา พุดคุย

2.

โดยจงใจให้กระทำหรือฉ้อฉลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า

2

5

2.1

5

และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.2

ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

2.3

การที่ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถ

ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ มากยิ่งขึ้น

2.4

ญ

ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

ผู้ได้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่น

ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น

2.5

ญ

ญ

ญ

2.6

ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาส

2.7



ญ

บังคับบัญชาสามารถชี้แจง

2.8

และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบพี่แบบน้อง สามารถปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน

2.9

องค์ประกอบที่เกิ

2.10

ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน

3.

4.

2

4.1

4.2

5.

ังแต่เริ่มเข้ารับรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน

- 5.1 10
- 5.2 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เข้ารับบรรจุเข้ารับราชการ
- 6.
- 6.1 500
- 6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501
- 6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501
- 7.
- 8.
- การ ของคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
- 9.
10. หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

Herzberg

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

( 2) . . 2545 41

42

ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ จึงได้จัดการบริหารการศึกษา โดยรับโอนย้ายโรงเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตภายในจังหวัดชัยภูมิ ผลการรับ

26

3

3

5

4

2

1

1

1

2	2	2
:	:	:
13,020	1	6
		.. 2545-2559

(องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2551, 2-6)

### วิสัยทัศน์

### ภารกิจ

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรก

:

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต

ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน

3.

4.

5.

โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบ
3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี

4.

5.

:

6.

:

7.

### แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545-2559

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งรัดจัดการศึกษา

น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.

นประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น

3.

4.

!

5.

!

!

6.

!

7.

8.

เพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ

สูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9.

แบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น

ทุกแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุ

10.

:

11.

12.

(

, 2556,

10-17)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน**

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

;

(2550, 14-15)

1. (Energy and ambition)
  2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead)
  3. (Honesty and integrity)
  4. (Self-confidence)
  5. (Intelligence)
  6. (Job-relevant knowledge)
- ต่อมามีผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีก  
(High self-monitoring)

4

- 1.
2. (Weak situation)
- (Strong situation)
- 3.
- 4.

เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหา  
ที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมายบทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญ

(Cognitive complexity)

(Self-learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral flexibility)

(Cultural sensitivity) (Process analysis) (Entrepreneurial ability)



(2556 , 86)

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ เพื่อ

1. (Physical characteristics)
2. (Personal characteristics)
3. (Skill and ability characteristics)
4. (Social factors)

(Stogdill, 1981, p. 122)

- 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
  6. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของสมาชิกคนอื่น  
(Daft, 1999, p. 87)
1. (Physical characteristics)
  2. (Social background)

3. (Intelligence and ability)

4. (Personality) ได้แก่ ความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ สุจริต เชื้อมั่น

5. (Work-related characteristics)

6. (Social characteristics)

(Yukl, 2006, p. 178)

1.	(Traits)	(Adaptable)
(Achievement-oriented)	(Alert)	(Ambitious)
(Co operative)	(Assertive)	(Dependent)
(Persist ant)	(Dominant)	(Energetic)
(Tolerant of stress)	(Self-confident)	(Willing to assume responsibility)
2.	(Skills)	(Clever or intelligent)
(Conceptually skilled)	(Creative)	
(Diplomatic and tactful)	(Fluent in speaking)	
(Knowledgeable about the work)	(Organized)	
(Persuasive)	(Socially skilled)	
(2555, 105-107)		

ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1.

2.

3.

4.

5. มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ

6.

**ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน**

1.

(

)

2.

3.

4.

(

, 2554, 10)

:

พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนั้น

5  
3) 4) 1) 2)  
5)  
(2556, 86-94)

### คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

(Personality)

Persona

เป็นการยากที่จะให้ความหมายของบุคลิกภาพที่แน่นอนตายตัว

ที่บุคคลอื่นแสดงต่อตนเองเป็นเกณฑ์

ซึ่งอาจจะไม่ใช่ภาวะที่แท้จริงของบุคคลนั้นก็ได้

(2551, 25)

1.

2.

ะของงานและสถานที่ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้

3.

(Dubrin, 2010, pp. 33-47)

1.

2.

(2551, 40)

ใจกว้าง เอื้อเฟื้อ

(2548, 34)

(2546, 23)

### คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

(Leader) ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อก

ที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ได้บังคับบัญชา

(2554, 23-24) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง

1. (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด  
หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม

2. (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด  
ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็น  
ที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง

งานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการ

3. (Courage and firmness)

ก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้น ในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของ

“

”

4. (Human relations)

5. (Fairness and honesty)

ความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือ

6. (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดัน

7. (Alertness)

control)

8. (Loyalty)

9. (Modesty)

ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสถียรนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว

(2551, 65)

(Bass, 1990, p. 11)

1.

มการณ์ ฯลฯ ที่มีมาแต่ดั้งเดิมยึดการทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด

## 2. การสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลอย่างมีเงื่อนไขโดยผู้นำจะสั่งงาน

ประจำตัวของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ

มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และองค์กรอื่น เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธา

!

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

(2552, 198-202)

การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

!

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงาน

!



เพราะเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

(2555, 23)

1.

2.

3.

4.

5.

อย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย

สิ่งหนึ่งได้ สามารถใช้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน เพื่อตอบสนอง

เพื่อนร่วมงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคน

**คุณลักษณะด้านคุณธรรม**

ญ

(2556, 90-94)

1. 4 (Prejudice)

ที่เกิดจากความเกลียดชังต่ำสูงและ

(Prejudice caused by love or desire)

(Prejudice caused by hatred or enmity)

(Prejudice

caused by delusion or stupidity)

(Prejudice caused by fear)

2. 4 (Base of sympathy)

(Givin of fering)

(Kindly speech)

(Useful conduct)

(Even and equal treatment)

(2554, 34)

4

(Holy abiding)

1. (Living kindness)

2. (Compassion)
3. (Sympathehetic joy)
4. (Neutrality)

คือ ข้อบังคับที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวินัยของ  
ครูและผู้บริหาร โรงเรียน มีทั้งระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการและสิ่งที่

เป็นที่พึงของผู้อื่นได้เมื่อมีวิกฤติที่เป็นปัญหาต้องแก้ไข

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์  
(Human relation)

(McCalland, 1983, pp. 23-24)

(Good interpersonal skills)

(Kotter, 1998, p. 233)

(2554, 30-31)

) (

1.

2.

ผู้บริหารที่ดีควรมีเยี่ยม แจ่มใสซึ่งจะทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดียิ่งขึ้น

3.

4.

5.

6.

ต้องรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น คนทุกคนในโลกนี้ ไม่มีใครไม่เคยทำผิด ดังนั้น เมื่อลูกน้องทำผิด คนอื่น

(2545, 2)

" "

(Davis, 1967, p. 22)

การพยายามดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ดังนั้น  
(Motivation) (Teamwork)

ซึ่งเป็นเรื่องของการมุ่งสู่การกระทำหรือการปฏิบัติการที่เป็นผลนั่นเอง

โรงเรียน คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

เพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว  
ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน

(2554, 5)

ที่เกี่ยวข้อง

(Shustcr & Wetsler, 1958, p. 6)

(2540, หน้า 25)

(2553, 6)

(2554, 26)

(2553, 133-134)

(2553, 1-2)

จากความหมายที่หลากหลายนั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน

งและที่พึงประสงค์ของกลุ่มที่ทำงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

(Trusty, 1987, p. 127)

สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการวิชาการมี 17 ประการ

- 1.
- 2.
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนสอดคล้องกับ
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้านวินัย
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.

(Henclely & Froese, 1970, p. 131)

- 1.
- 2.
3. เน้นการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหา

4.

5.

(Campbell &amp; Sallade, 1968, p. 3500-A)

4

1.

และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุผล

2.

3.

4.

(Knezevich, 1995, p. 1867-A)

สหรัฐอเมริกา กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีบทบาทและความสามารถในเรื่องต่อไปนี้

1.

(Dirccction sctter)

2.

(Reader-catalyst)

3.

(Planner)

4.

(Decision maker)

5.

(Organizer)

6.

(Change manager)

7.

(Coorvinato)



8. (Communication)

9. (Conflice manager)

10. (Problem manager)

และความสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

11. (System manager)

12. (Instruction Manager)

13. (Personel manager)

14. (Resources manager)

15. (Appraiser)

16. (Public realtor)

ในการติดต่อสื่อสารรู้กระบวนการกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งรู้จักพินิจพิจารณา

17. (Ceremonial head)

บทบาทและหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง

การบริหารงานโรงเรียน

“ ”

1.

. . 2542

ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) . . 2545

2.

:

เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อ

3.

4. การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้อง

วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

เพื่อแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและมีหน้าที่ดูแลนักเรียน

( , 2550, 14)

เพื่อให้บริการเกี่ยวกับการศึกษาแก่

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและ

รับผิดชอบมากมาย ยิงงานสอน เป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหา

( , 2550, 54)

กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ

การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้น

ที่พึงประสงค์ของครูที่สังกัดภาคหวัง

( , 2555, 44)

1.

2.

3.

การพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของครูนั้น

ความรับผิดชอบของครูในอีกด้านหนึ่งนั้น

( , 2555, 14)

TEACHERS

T = Teaching and training

E = Ethics instruction

A = Action research

C = Cultural heritage

H = Human relationship

E = Extra jobs

R = Reporting and counseling

S = Student activities

( , 2555, 40)

ได้ว่า ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่

นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากภูมิหลัง ประสบการณ์และ

(Sdorow, 1990, p. 324)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สิ่งเร้าชักจูง

(Lunenburg & Ornstein, 2000, p. 88)

แรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้า แสดงพฤติกรรม

(Greenberg & Baron, 1997, p. 142)

(Arousal) : (Drive)

เพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ในการทำงาน

จะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจและมีการให้สิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านั้น

(Walters, 1978, p. 218)

(Loundon & Bitta, 1988, p. 368)

ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่น่าจะสิ่งแวดล้อม

(Schiffman & Kanuk, 1991, p. 69)

เคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

(Anita, 1995, p. 40)

(2555, 44)

:

ตามที่ตัวเองปรารถนา หรือทำพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจคนอื่นอยากให้ทำก็ได้ ดังนั้น

2 (Intrinsic motivation) Extrinsic motivation

Self-motivation

(2556, 13)

ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายาม  
ต่ำกว่าคนที่มีแรงจูงใจต่ำ

(2554, หน้า 11-112) แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้น

ให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายหรืออาจหมายถึงความต้องการ แรงบังคับหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ใน

:

(2556, 302)

(Beach, 1980, p. 302)

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงาน  
รางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่ง

(2549, 41)

(2547, 55)

:

:

บุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทาง หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้

เพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น

อย่างเต็มที่และ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่า

(2550, 45-47)

1. (Energy)

“ ”

2. (Persistence)

3. (Variability)

ในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ

4.

(Work ethics)

ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้

(2555, 19-20)

เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิด  
และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติ

นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน



เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

### ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

(Herzberg, 1959, pp. 113-115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี

#### 2 (Two factors theory)

และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจาก

2

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบนี้

5

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า

5

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

10  
 (2557, 10-14)  
 1. ปัจจัยกระตุ้น (Job satisfaction)

5  
 1.1 (Herzberg, 1959, pp. 110-115)

(Struss & Leonard, 1960, p. 11)

(McClelland, 1961, p. 2)

ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์

The achieving society

(2556, 156)

คือ การปฏิบัติงานนั้นได้มีการใช้วัสดุ เครื่องมือ

1.2

(Herzberg, 1959, pp. 11-115)

(2552, 112)

(Two factor theory)

(Satisfier factor)  
(Herzberg)

(2555, 50)

มีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าปกติ การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพ

สามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องส่งเสริมตนเองได้

ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

ได้ดียิ่งขึ้น

1.3

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่ได้เพิ่มพูน

(Gilmer, 1975 pp. 280-283)

รมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นทั้งสิ่งจูงใจ

(2556, 27)

เส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามา

ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

และทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น

1.4

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

(2552, 163-164)

ภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์การสามารถ

(2553, 278-279)

ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการได้รับอำนาจหน้าที่

(Obligation) นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ (Superior and subordinate relationship)

ผู้ มีอำนาจสิทธิที่จะสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้

ลักษณะเริ่มต้นหากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น

ตามลำดับขั้นขึ้นไปเอง คือ

(2551, 162-163)

เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ

จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น  
องค์การในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น

1.5

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Gilmer (1975, pp. 279-283)

(2556, 33)

(2554, 2)

หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทหาย ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงาน

ญ

ญ

ญ

## 2. ปัจจัยคำจน

(Job dissatisfies)

ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอก 5

2.1

(Herzberg, 1959, p. 110)

ญ

(2551, 4)

หรือวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

(2553, 9)

สิ่งที่ยังชี้ถึงความซึ่งใจ

ญ

ที่นโยบายมีความชัดเจนทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา

นโยบายจะต้องชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขที่จำกัด

2.2

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

(2554, ญ 27)



การบรรจุแต่งตั้งให้ผู้ร่วมงานได้รับความชอบความเที่ยงธรรม การให้คำแนะนำ

(2556, 52)

นโยบายที่กำหนดขึ้นให้เดินทางไปทางบกมิใช่มุ่งที่จะลงโทษบุคลากร

(2550, 217)

(2556, 301)

หน้าที่ที่สามารถแยกออกได้

ญ

ญ

ญ

ญ

ได้ดียิ่งขึ้น

2.3

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

ญ

ญ

ญ

ญ

(2556, 12)

การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำ

ญ

:

2

ถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสอง

ควรวางตัวให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธา

และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

:

(2551, 39-40)

และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ

(Relationship or

rapport)

2

1)

2)

ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้น

3)

เนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจใน

3

เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา

ญ

ที่จะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความรักและเต็มใจอย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

2.4

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

สภาพของการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน

(Jones, 2008, p. 123

, 2556, 37)

(2556, 20)

(2552, 27)

2.5

(Herzberg, 1959, pp. 110-115)

(Gilmer, 1975, pp. 113-115)

(2555, 214)

หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

(2553, 11-12)

(Extra income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้าง

อีกด้วยว่า เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

นอกจากนี้หลักการจัดประโยชน์เกี่ยวกับ

อันเนื่องมาจากประโยชน์เกี่ยวกับ

ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือน

**คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ**

คุณลักษณะเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สนับสนุนการทำงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน

บุคคลจึงมีพฤติกรรมการทำงานที่หลากหลาย และคุณลักษณะเช่นไรจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด

(Need theories)

theories)

(Process

( ,2547, 61-62)

ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจครูที่ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะการที่จะนำพา

ที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง เพราะถ้าผู้บริหารมีความประพฤติที่เป็นแบบอย่าง หรือคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีแล้วนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญ คือ ทำให้เกิดพลังเร้าภายในจิตใจของ

( ,2553, 145) (2552, 154)

ๆ ที่เป็นที่ยินชอบ เป็นที่ประทับใจประทับใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนแล้วนั้น ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น และไม่ขัดแย้งกับแนวความคิด หรือนโยบายของผู้บริหารที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้ง

บันดาลใจ หรือแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และในบางครั้งความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของครูผู้สอน ยังเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเด่นของผู้บริหารเองที่บางครั้งเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ และมีบางประการที่คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นเครื่องเหนี่ยวนำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความอุ่นใจ มีความรักไว้วางใจให้ความยอมรับ

(2551,

66)

(2555, 47)

ที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น

เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ

(2543, 107)

(2547, 120)

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ

(Steers, 1979, pp. 509-521)

(McCalland & Lombardo, 1983, p. 87) เสนอแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่ส่งผลให้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะมีส่วน



เพศ

เป็นเกณฑ์ ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันไปทั้งหมด

ก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องที่  
 ผู้หญิงบางคนก็เป็นได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยส่วนร่วมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรม

ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้นจึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่ม

(2550, 93)

(Morton, 1986, p. 2062-A)

อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของ  
 . . . 1930-1973

(2553,

167)

.05

(2551, 147)

.05

### วุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษาของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีเกี่ยวข้องกับ

( , 2541,

หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษา

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่

สูงกว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ดังนี้

ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจาก

( , 2553, 77-78) :

บุญยืน ลิตตา (2543, 76)

(2551, 55)

เหมือนกันได้บางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกันอาจเป็นผล

:

ผู้วิจัยจึงกำหนดวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

### ประสบการณ์ทำงาน

:

10 : 10 :

( , 2552, 54) :

(2544, หน้า 127) ได้ศึกษาแรงจูงใจในสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูที่มี 5-7 ปีและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 7

.05

5-7

7 : บุญยืน ลิตตา (2543, หน้า 77)

10 ปี กับ 10 ปี :

.05 (2551, 67)

10 11 20 21 :

เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม ลักษณะทางกาย และทางภูมิหลังทาง

.05 (2546, 51)

.05

.05

### ขนาดโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำขนาดโรงเรียนมาเป็นตัวแปรศึกษาโดยที่ มีความต่างกันของขนาด

ทั้งนี้การบริหารงานโรงเรียนบางโรงเรียนอาจแตกต่างกันตามขนาดความเล็ก กลาง ใหญ่

500

501 1,500

1,501 (

,2557, 3) ดังนั้น ขนาดของ โรงเรียนจึงมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน

(2557, 74)

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร

ด้านงานบริหารทั่วไป และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2552, 89)

.05

(2554, 95-103)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาสารคาม เขต 1

.05

:

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

(2554, 122)

1)

2)

.05

3)

.05

4)

.05

10

: 10 :

(2551, 74)

1)

2)

: 5

(2546, 45)

1)

2)

3)

3.1)

3.2)

.05 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

:

(2554, 169)

1) :

2)

3)

4) คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน

บริหาร โรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มี

5)

6)

.05

(2555, 45)

1

1)

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2)

3)

และเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .845

4)

66.3

(2550, 73)

มัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

1

.1)

.05 2)

1

.05 3)

.05 4)

1

.05 5)

1

(2554, 60-74)

1

6

ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านลักษณะทางสังคม

(2552, 87-88)

1)

2)

3)

4)

.05



.05 5)

6)

.05

.05

7)

.774

และเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .841 8)

81.2

.05

84.4

.05

(2550, 77-83)

( )

1)

26 30

1 3

16,000 20,000

2)

3)

(2550, 167)

(2554, 80)  
1)

.05

2) ญ

.05

3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5

5

.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5

5

(2552, 34)

10

10

.05

(2545, 75)

1)

2)

5

ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้ค้ำบััญชา

ญ

(2543 , 92)

12

12

12

.05

(2546 , 56)

3

การศึกษาจังหวัดระยอง ด้านปัจจัยค่าจุน ที่มีขนาดของโรงเรียนค

.05

i (2555, 66-67)

1)

2)

3)

4)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารทุกด้าน

.05 5)

6)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน  
 สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังในการทำงานของบุคลากรนั่นเอง ดังนั้น  
 ๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่

งานวิจัยต่างประเทศ

(Rice, 1997, p. 378-A)

ตอนกลางรัฐจอร์เจีย พบว่า ปัจจัยที่สามารถส่งผลให้ผู้นำ เป็นที่ยอมรับของผู้ตามนั้น

.05

(Edmonson, 1953, pp. 49-81 , 2547, 34)

(Magnuson, 1971, p. 133-A)

(Easton, 1974, p. 97 , 2547) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะ

(Richard, 1999, p. 213)

(North Carolina)

2 เรื่องที่ไม่เป็นที่พอใจอย่างมากของพนักงานทั้งสองฝ่าย คือ รายได้และโอกาสก้าวหน้าในระบบบุคลากรของรัฐบาลและมีสิ่งทั้งสองฝ่ายพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน คือ การบังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในส่วนที่ทั้งสองฝ่ายมีความพืเหมือนกันนี้ เป็นการสร้างรากฐานบนความพยายามที่จะเชื่อมประสานรอยร้าวของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก เช่น ลักษณะการทำงานที่มีความพึงพอใจปฏิบัติ ทั้งสองฝ่ายนั้น พนักงานทั้งสองฝ่าย

และตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในด้านการจัดการ  
เขาก็สามารถขอย้ายตัวเองไปปฏิบัติในตำแหน่งที่พนักงานนั้นมีความรู้

(Saavedra & Kwun, 2010, p. 93)

26

370

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้จัดการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพอารมณ์ที่เกิดขึ้น

(Ebur, 2012, p. 154)

ที่มีความเชี่ยวชาญด้านข้อมูล ประเทศที่พัฒนาแล้วมีข้อมูลข่าวสารที่มากมาย ดังนั้น ความจำเป็น

(Vickstrom, 1971, p. 1249-A)

373

มัธยมและวิทยาลัยศกาทุ โดยใช้วิธีให้กรูบอกลงถึงสิ่งทำให้เกิดแรงจูง

จากการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ และด้านลักษณะของงานที่ทำ

องค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดแรงจูง

(Randall, 1987, p. 21-A)

:

ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านควา

คือ ด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงินเดือนของงาน ส่วนปัจจัย

:

ที่ทำหาย และด้านยอมรับนับถือส่วนความสำคัญที่ส่งผลของปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบาย

(Ogomaka, 1986, p. 3563-A)

:

:

ทำงานซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้น

(Carpenter, 2011, p. 144)

1)

:

ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ เนื่องจากมีโอกาสนในการเรียนรู้ เป็นงานที่ทำหายความสามารถ

พอใจมากกว่าการที่ได้รับอิสระในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2)

:

3)

:

ด้วยการร่วมดำเนินการกับบุคคลอื่นทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น

:

ที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูใน 5 ด้าน คือ

:

:

:

ผู้ตามยิ่งสูงตามไปด้วย ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ดังนั้น

ที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.

ช่วยมิ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2557 (2557, 3) 26 3  
157 347  
201 705

- 2.

& Morgan, 1970, p. 608)

(Stratified random sampling)

(Krejcie

2557

250

- 1

1

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	157	56
	347	123
	201	71
	705	250

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1

(Checklist)

2

5

(2556, 86-94)

(2538, 9-10)

5

(Rating scale) :

5

4

3

2

1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การ

(Herzberg, 1959, p. 64)

5  
 (Likert's five rating scale)  
 5  
 4  
 3  
 2  
 1

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีขั้นตอน

1.                    หลักการจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

2.

3

2.1        1

2.2        2

5

40

2.2.1

6

2.2.2

9

2.2.3

10

2.2.4

10

2.2.5

5



1.2.1 .

1.2.2 .

1.2.3 . f

1.2.4 .

1.2.5 .

2. (Discrimination) (Reliability)  
(Try out)

. . 2557

เป็นครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30

(Pearson's product moment correlation)

(Item-total correlation)

(Coefficient alpha)

(Cronbach, 1990, pp. 202-204)

2.1 (Discrimination)

(Try out)

product moment correlation)

(Pearson's

(Item-total correlation)

โดยเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อค่า

2.1.1

(r)

.36 .80

2.1.2

(r)

.55 .82

(r)

.44 .80

## 2.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability)

.70 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)  
(Coefficient alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

### 2.2.1

บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ( ) = .96

### 2.2.2

คำจูน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ( ) = .96  
( ) = .97

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.

250

2.

250

100

3.

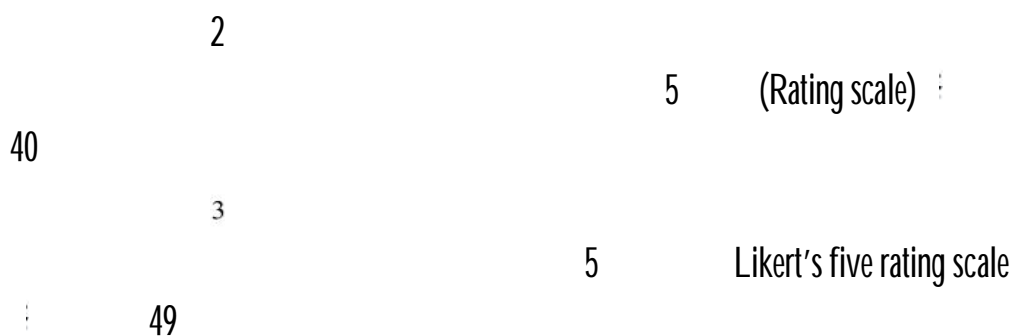
4.

3

1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสภาพทั่วไปของครูโรงเรียนสังกัดองค์การ

(Checklist)

4



### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการ

1.

และให้ค่านำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 (Mean)  
(2535, 22-25) ดังนี้

4.51-5.00

3.51-4.50

2.51-3.50

1.51-2.50

1.00-1.50

1.2

(Runyon, 1996 cited in Cohen's, 1998, p. 994)

(2540, หน้า 144) มาใช้ดังนี้

.81

	∴	.61	.80
	∴	.41	.60
	∴	.21	.40
2.	∴	.20	

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (SD)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (t-test)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (One-way ANOVA)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (LSD)
5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (t-test)
6. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (One-way ANOVA)
7. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (LSD)



6. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3

(Simple correlation)

7. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4

(Multiple regression analysis)

8. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 5

analysis) : (Stepwise multiple regression

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$

SD

n

r

R

$R^2$

t

(t-distribution)

F

(F-distribution)

MS

(Mean squares)

SS

(Sum of squares)

df

(Degree of freedom)

p

(Probability)

\*

.05

b

S.E.<sub>b</sub>

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E.<sub>est</sub>

X

$X_1$

$X_2$

$X_3$

$X_4$

$X_5$

$Y_1$

$Y_{11}$

$Y_{12}$

$Y_{13}$

$Y_{14}$

$Y_{15}$

$Y_2$

$Y_{21}$

$Y_{22}$

$Y_{23}$

$Y_{24}$

$Y_{25}$

$Y_1$

$Y_2$

$Z_1$

$Z_2$

VIF

Tolerance

(Variance inflation factor)

**การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

8

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

2

2

1.		
-	91	36.4
-	159	63.6
	250	100
2.		
-	168	67.2
-	82	32.8
	250	100

2( )

3.			
-	10	138	55.2
-	10	112	44.8
		250	100
4.			
-		56	22.4
-		123	49.2
-		71	28.4
		250	100

	2			159
63.6		91	36.4	
168		67.2		82
32.8		10	138	55.2
	10	112	44.8	
		123	49.2	
	71	28.4		
56		22.4		

2

3-8

## 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.77	.95	1
2	3.64	.97	5
3	3.65	.97	3
4	3.65	.98	4
5	3.73	.94	2
	3.69	.91	

3

## 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	4.02	1.05	1
2	3.88	1.08	2
3	3.82	1.07	3
4	3.77	1.14	4
5	3.44	1.09	6
6	3.69	1.12	5
	3.77	.95	

4

5

		<i>n</i> = 250		
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1		3.70	1.08	1
2		3.66	1.06	4
3	ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีการตรวจสอบ	3.58	1.11	9
4		3.66	1.18	5
5		3.62	1.09	6
6	ชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาและให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม	3.69	1.13	2
7		3.68	1.16	3
				7
8		3.61	1.22	8
9		3.60	1.15	
		3.64	.97	

5

## 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.68	1.07	3
2	3.73	1.07	1
3	3.70	1.10	2
4	3.63	1.06	7
5 มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.60	1.20	9
6	3.64	1.14	6
7 การรู้จักฟังและเลือกเอาความคิดเห็นที่ดีของผู้อื่น	3.65	1.09	5
8	3.60	1.05	8
9	3.68	1.15	4
10	3.58	1.19	10
	3.65	.97	



7

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.70	1.19	2
2	3.72	1.15	1
3	3.58	1.11	9
4	3.63	1.15	7
5	3.61	1.15	8
6	3.68	1.11	4
7	3.57	1.13	10
8	3.68	1.07	3
9	3.65	1.02	6
10	3.68	1.12	5
	3.65	.98	

7

## 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.84	1.08	1
2	3.79	1.05	2
3	3.70	1.05	3
4	3.67	1.04	5
5	3.68	1.10	4
	3.73	.94	

8

3

:

9-20

9

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.71	.96	1
2	3.53	.96	5
3	3.59	.98	4
4	3.66	.99	2
5	3.59	.97	3
	3.61	.92	

9

10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.81	1.05	1
2	3.66	1.02	6
3	3.68	1.14	5

10 ( )

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
4	3.73	1.12	3
5	3.73	1.00	2
6	3.68	1.13	4
	3.71	.96	

10

11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.56	1.10	3
2	3.58	1.09	2
3	3.60	1.06	1

11 ( )

		<i>n</i> = 250		
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
4		3.55	1.09	4
5		3.40	1.13	6
6	เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวจากท่านผลงานของท่าน	3.48	1.06	5
		3.53	.96	

11

เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวจากท่าน

12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

		<i>n</i> = 250		
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่รับผิดชอบ	3.52	1.13	4
2	ท่านได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.48	1.11	5
3		3.62	1.16	3

12( )

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
4	3.69	1.15	1
5	3.66	1.03	2
	3.59	.98	

12

การคัดเลือกให้ได้รับรางวัลสำคัญหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย  
ได้แก่ ท่านได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยคว

13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.79	1.10	1
2 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	3.71	1.12	2
3	3.62	1.07	4

13 ( )

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
4	3.67	1.14	3
5	3.52	1.10	5
	3.66	.99	

13

ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ และท่านปฏิบัติงาน

ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติบ่อยครั้งให้กับท่าน

14

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1 งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท่านชอบ และทำให้ได้รับ	3.60	1.12	2
2	3.53	1.10	4
3	3.68	1.12	1
4	3.58	1.03	3
	3.59	.97	

14

และทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เพิ่มขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่ท้าทายและจูงใจ

15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

:

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.56	.97	2
2	3.56	.99	3
3	3.58	.95	1
4	3.55	.93	4
5	3.54	.96	5
	3.56	.89	

15

:



16

:

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.60	1.08	1
2	3.59	1.05	2
3	3.58	1.08	3
4	3.56	1.11	4
5	3.51	1.08	5
	3.56	.97	

16

:

17

:

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.48	1.14	5
2	3.51	1.12	4
3	3.66	1.19	1
4	3.58	1.09	3
5	3.62	1.06	2
	3.56	.99	

17

:

18

:

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.49	1.08	4
2	3.63	1.12	2
3	3.72	1.09	1
4	3.51	1.04	3
	3.58	.95	

18

:

19

:

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.43	1.04	5
2	3.59	.99	2
3	3.48	1.06	3
4	3.46	1.09	4
5	3.82	1.15	1
	3.55	.93	

19

:

ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน สถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

20

	<i>n</i> = 250		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1	3.57	1.07	2
2	3.57	1.03	1
3	3.52	1.08	3
4	3.50	1.12	4
	3.54	.96	

20

4

21-34

21

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.77	.93	1	3.76	.96	1
2	3.67	.97	3	3.62	.97	5
3	3.65	.89	4	3.64	1.01	4
4	3.65	.97	5	3.65	.99	3
5	3.76	.93	2	3.71	.94	2
	3.70	.89		3.68	.92	

21

22

---

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.77	.93	3.76	.96	.08	.936
2.	3.67	.97	3.62	.97	.35	.723
3.	3.65	.89	3.64	1.01	.13	.893
4.	3.65	.97	3.65	.99	.00	.993
5.	3.76	.93	3.71	.94	.39	.694
	3.70	.89	3.68	.92	.20	.839

---

22

23

---

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.72	.99	2	3.86	.86	1
2	3.60	.99	5	3.72	.92	3
3	3.62	1.00	3	3.69	.91	5
4	3.61	1.02	4	3.71	.90	4
5	3.72	.96	1	3.74	.89	2
	3.66	.94		3.74	.84	

---

23

24

---

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.77	.93	3.76	.96	.08	.936
2.	3.67	.97	3.62	.97	.35	.723
3.	3.65	.89	3.64	1.01	.13	.893
4.	3.65	.97	3.65	.99	.00	.993
5.	3.76	.93	3.71	.94	.39	.694
	3.70	.89	3.68	.92	.20	.839

---

24



25

	10		10			
	<i>n</i> = 138		<i>n</i> = 112			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.86	.89	1	3.66	1.01	1
2	3.73	.92	5	3.53	1.01	3
3	3.76	.90	3	3.51	1.03	5
4	3.74	.93	4	3.52	1.04	4
5	3.83	.89	2	3.61	.98	2
	3.78	.86		3.56	.96	

25

10

10

26

	10		10		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 138		<i>n</i> = 112			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.86	.89	3.66	1.01	1.67	.096
2.	3.73	.92	3.53	1.01	1.61	.107
3.	3.76	.90	3.51	1.03	2.03*	.043
4.	3.74	.93	3.53	1.04	1.69	.091
5.	3.83	.89	3.61	.98	1.90	.058
	3.78	.86	3.56	.96	1.88	.061

\**p* < .05

26

.05

10

10

	<i>n</i> = 56			<i>n</i> = 123			<i>n</i> = 71		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1.	3.88	.96	1	3.46	1.05	2	4.20	.42	1
2.	3.74	.95	4	3.48	1.13	5	4.02	.37	4
3.	3.71	.96	5	3.39	1.12	4	4.03	.40	3
4.	3.75	1.10	3	3.42	1.10	3	3.96	.41	5
5.	3.79	1.02	2	3.48	1.03	1	4.12	.40	2
	3.77	.96		3.43			4.07	.30	

27

28

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1.					
	2	25.453	12.726	15.700*	.000
	247	200.218	.811		
	249	225.671			
2.					
	2	19.125	9.563	10.961*	.000
	247	215.496	.872		
	249	234.621			
3.					
	2	18.503	9.251	10.568*	.000
	247	216.222	.875		
	249	234.724			

28 ( )

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4.	2	14.068	7.034	7.595*	.000
	247	228.736	.926		
	249	242.804			
5.	2	19.057	9.528	11.693*	.000
	247	201.279	.815		
	249	220.336			
	2	19.034	9.517	12.398*	.000
	247	189.606	.768		
	249	208.640			

\* $p < .05$ 

28

.05

.05

LSD

29

$\bar{x}$	3.43	3.77	4.07
3.43	-	.34* (p = .015)	-.64* (p = .000)
3.77		-	-.30 (p = .061)
4.07			-

\*p &lt; .05

29

.05 2

30

$\bar{x}$	3.46	3.88	4.20
3.46	-	.42* (p = .004)	-.74* (p = .000)
3.88		-	-.30* (p = .048)
4.20			-

\*p &lt; .05

30

.05 3

31

$\bar{X}$	3.38	3.74	4.02
3.38	-	.36* (p = .018)	-.64* (p = .000)
3.74		-	-.28* (p = .094)
4.02			-

\*p &lt; .05

31

.05 2

32

$\bar{x}$	3.39	3.71	4.03
3.39	-	.32* (p = .039)	-.64* (p = .000)
3.71		-	-.32* (p = .054)
4.03			-

\*p &lt; .05

32

.05 2

33

$\bar{x}$	3.42	3.75	3.96
3.42	-	.33* (p = .034)	-.54* (p = .000)
3.75		-	-.21* (p = .215)
3.96			-

\*p &lt; .05



33

.05 2

34

$\bar{x}$	3.48	3.79	4.12
3.48	-	.31* (p = .034)	-.64* (p = .000)
3.79		-	-.33* (p = .038)
4.12			-

\*p &lt; .05

34

.05 3

5

:

35-62

35

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.75	.88	1	3.68	1.00	1
2	3.53	.88	5	3.53	1.01	5
3	3.68	.91	3	3.54	1.02	4
4	3.72	.87	2	3.62	1.05	2
5	3.62	.91	4	3.58	1.00	3
	3.66	.84		3.59	.95	

35

36

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.75	.88	3.68	1.00	.52	.600
2.	3.53	.88	3.53	1.01	.04	.968
3.	3.68	.91	3.54	1.02	1.13	.258
4.	3.72	.87	3.62	1.05	.73	.442
5.	3.62	.91	3.58	1.00	.38	.702
	3.66	.84	3.59	.95	.60	.548

\**p* < .05

36

37

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.70	.97	1	3.73	.95	4
2	3.48	.97	5	3.62	.94	5
3	3.51	.99	4	3.75	.95	2

37 ( )

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4	3.59	1.02	2	3.80	.91	1
5	3.52	.98	3	3.74	.92	3
	3.56	.93		3.73	.87	

37

38

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.70	.97	3.73	.95	-.24	.804
2.	3.48	.97	3.62	.94	-1.06	.290
3.	3.51	.99	3.75	.95	-.76	.079
4.	3.59	1.02	3.80	.91	-.56	.120
5.	3.52	.98	3.74	.92	-1.63	.104
	3.56	.93	3.73	.87	-1.33	.183

\**p* < .05

38

39

	10 <i>n</i> = 138		10 <i>n</i> = 112			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.82	.87	1	3.57	1.04	1
2	3.62	.94	5	3.41	.98	5
3	3.64	.94	4	3.53	1.03	3
4	3.73	.96	2	3.56	1.02	2
5	3.69	.93	3	3.47	1.00	4
	3.70	.86		3.51	.96	

39

10

10

40

	10		10		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.82	.87	3.57	1.04	2.05*	.041
2.	3.62	.94	3.41	.98	1.72	.085
3.	3.64	.94	3.53	1.03	.89	.370
4.	3.73	.96	3.56	1.02	1.40	.162
5.	3.69	.93	3.47	1.00	1.74	.083
	3.70	.86	3.51	.96	1.66	.096

\**p* < .05

40

.05

10

10

	<i>n</i> = 56			<i>n</i> = 123			<i>n</i> = 71		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1.	3.82	.90	2	3.39	1.10	1	4.18	.34	1
2.	3.73	.99	5	3.22	1.08	5	3.90	.40	5
3.	3.74	.94	4	3.25	1.10	4	4.05	.44	2
4.	3.88	.82	1	3.37	1.20	2	3.97	.40	4
5.	3.76	.85	3	3.28	1.11	3	4.00	.49	3
	3.79	.86		3.30	1.05		4.02	.31	

41

42

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1.	2	29.129	14.564	17.735*	.000
	247	202.839	.821		
	249	231.968			
2.	2	23.461	11.730	13.883*	.000
	247	208.706	.845		
	249	232.167			
3.	2	30.445	15.222	17.757*	.000
	247	211.747	.857		
	249	242.192			



42 ( )

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4.	2	19.867	9.934	10876*	.000
	247	225.593	.913		
	249	245.460			
5.	2	25.340	12.670	14.955*	.000
	247	209.259	.847		
	249	234.599			
	2	25.289	12.645	16.954*	.000
	247	184.213	.746		
	249	209.502			

\* $p < .05$ 

42

.05

.05

LSD

43

$\bar{x}$	3.48	3.79	4.12
3.30	-	.49* (p = .001)	-.72* (p = .000)
3.79		-	-.23* (p = .129)
4.02			-

\*p &lt; .05

43

.05 2

ขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก โดยครูที่ปฏิบัติงาน

44

$\bar{x}$	3.39	3.82	4.18
3.39	-	.43* (p = .003)	-.79* (p = .000)
3.82		-	-.36* (p = .029)
4.18			-

\*p &lt; .05

44

.05 3

45

$\bar{x}$	3.22	3.73	3.90
3.22	-	.51* (p = .001)	-.68* (p = .000)
3.73		-	-.17* (p = .321)
3.90			-

\*p &lt; .05

45

.05 2

46

$\bar{x}$	3.25	3.74	4.05
3.25	-	.49* (p = .001)	-.80* (p = .000)
3.74		-	-.31* (p = .057)
4.05			-

\*p &lt; .05

46

.05 2

47

$\bar{x}$	3.37	3.88	3.97
3.37	-	.51* (p = .001)	-.60* (p = .000)
3.88		-	-.09* (p = .577)
3.97			-

\*p &lt; .05

47

.05 2

48

$\bar{x}$	3.28	3.76	4.00
3.28	-	.48* (p = .001)	-.72* (p = .000)
3.76		-	-.24* (p = .140)
4.00			-

\*p &lt; .05

48

.05 2

กับขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงาน

49

---

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.61	.91	2	3.53	1.01	4
2	3.64	.94	1	3.52	1.01	5
3	3.56	.97	4	3.60	.95	1
4	3.56	.94	3	3.55	.92	2
5	3.53	.91	5	3.54	.99	3
	3.58	.86		3.55	.91	

---

49

50

	<i>n</i> = 91		<i>n</i> = 159		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.61	.91	3.53	1.01	.64	.521
2.	3.64	.94	3.52	1.01	.91	.360
3.	3.56	.97	3.60	.95	-.25	.801
4.	3.56	.94	3.55	.92	.07	.941
5.	3.53	.91	3.54	.99	-.04	.965
	3.58	.86	3.55	.91	.29	.768

\**p* < .05

50

51 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.52	1.00	2	3.66	.92	1
2	3.52	1.03	3	3.65	.88	2
3	3.57	1.01	1	3.62	.83	4
4	3.51	.94	4	3.64	.90	3
5	3.50	.98	5	3.62	.93	5
	3.52	.93				

51

:

52

:

	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.52	1.00	3.66	.92	-1.06	.290
2.	3.52	1.03	3.65	.88	-1.04	.300
3.	3.57	1.01	3.62	.83	-.44	.659
4.	3.51	.94	3.64	.90	-1.03	.303
5.	3.50	.98	3.62	.93	-.91	.362
	3.52	.93	3.64	.81	-.99	.322

\**p* < .05

52

:



## 53 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	<i>n</i> = 138		<i>n</i> = 112			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	3.66	.93	3	3.44	1.02	4
2	3.70	.94	1	3.39	1.02	5
3	3.68	.92	2	3.47	.98	2
4	3.63	.88	4	3.45	.98	3
5	3.57	.91	5	3.50	1.02	1
	3.65	.85		3.45	.93	

## 53

บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาปรากฏผล

54

	10		10		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 168		<i>n</i> = 82			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	3.66	.93	3.44	1.02	1.79	.074
2.	3.70	.94	3.39	1.02	2.52*	.012
3.	3.68	.92	3.47	.98	1.69	.092
4.	3.63	.88	3.45	.98	1.49	.135
5.	3.57	.91	3.50	1.02	.61	.538
	3.65	.85	3.45	.93	1.75	.080

\**p* < .05

54

.05

10 ปี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10

	<i>n</i> = 56			<i>n</i> = 123			<i>n</i> = 71		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>		$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1.	3.63	.90	3	3.32	1.14	1	3.92	.49	2
2.	3.66	.96	2	3.26	1.12	4	4.01	.41	3
3.	3.83	.83	1	3.27	1.11	2	3.94	.46	1
4.	3.63	.93	4	3.26	1.04	3	3.99	.41	4
5.	3.58	.94	5	3.24	1.09	5	4.02	.39	5
	3.66	.85		3.27	1.02		3.97	.31	

55

:

:

56

:

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1.					
	2	16.818	8.409	9.393*	.000
	247	221.113	.895		
	249	237.931			
2.					
	2	25.816	12.908	14.603*	.000
	247	218.328	.884		
	249	244.144			
3.					
	2	24.034	12.017	14.467*	.000
	247	205.173	.831		
	249	229.207			

56 ( )

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4.	2	24.035	12.017	15.41*0	.000
	247	192.619	.780		
	249	216.653			
5.	2	27.015	13.508	16.183*	.000
	247	206.169	.835		
	249	233.184			
	2	23.014	11.507	16.101*	.000
	247	176.530	.715		
	249	199.544			

\* $p < .05$ 

56

:

.05

เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

LSD

57

:

$\bar{x}$	3.27	3.66	3.97
3.27	-	.39* (p = .004)	-.70* (p = .000)
3.66		-	-.31* (p = .041)
3.97			-

\*p &lt; .05

57

:

.05 3

58

:

$\bar{x}$	3.32	3.63	3.92
3.32	-	.31* (p = .041)	-.60* (p = .000)
3.63		-	-.29* (p = .087)
3.92			-

\*p &lt; .05

58

:

.05

2

59

:

---

$\bar{x}$	3.26	3.66	4.01
3.26	-	.40* (p = .009)	-.75* (p = .000)
3.66		-	-.35* (p = .038)
4.01			-

---

\*p < .05

59

:

.05

3

60

:

$\bar{x}$	3.27	3.83	3.94
3.27	-	.56* (p = .000)	-.67* (p = .000)
3.83		-	-.11 (p = .501)
3.94			-

\*p &lt; .05

60

:

.05 2

ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน



61

:

$\bar{x}$	3.26	3.63	3.99
3.26	-	.37* (p = .012)	-.73* (p = .000)
3.63		-	-.36* (p = .012)
3.99			-

\*p &lt; .05

61

:

.05

3

62

:

$\bar{x}$	3.24	3.58	4.02
3.24	-	.34* (p = .025)	-.78* (p = .000)
3.58		-	-.44* (p = .007)
4.02			-

\*p &lt; .05

62

:

.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโ

6

63-64

63

:

(X)	(Y <sub>i</sub> )									
	Y <sub>11</sub>		Y <sub>12</sub>		Y <sub>13</sub>		Y <sub>14</sub>		Y <sub>15</sub>	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X <sub>1</sub>	.828*	.000	.788*	.000	.786*	.000	.752*	.000	.733*	.000
X <sub>2</sub>	.839*	.000	.825*	.000	.797*	.000	.782*	.000	.767*	.000
X <sub>3</sub>	.852*	.000	.826*	.000	.805*	.000	.794*	.000	.784*	.000
X <sub>4</sub>	.812*	.000	.797*	.000	.785*	.000	.758*	.000	.756*	.000
X <sub>5</sub>	.813*	.000	.770*	.000	.775*	.000	.731*	.000	.746*	.000
X	.873*	.000	.844*	.000	.832*	.000	.804*	.000	.798*	.000

\*p < .05

63

(Y<sub>1</sub>)

:

.731-.873

ที่ระดับ .05

64

(X)	(Y <sub>2</sub> )									
	Y <sub>21</sub>		Y <sub>22</sub>		Y <sub>23</sub>		Y <sub>24</sub>		Y <sub>25</sub>	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X <sub>1</sub>	.737*	.000	.751*	.000	.804*	.000	.730*	.000	.692*	.000
X <sub>2</sub>	.754*	.000	.767*	.000	.804*	.000	.759*	.000	.719*	.000
X <sub>3</sub>	.776*	.000	.804*	.000	.827*	.000	.769*	.000	.736*	.000
X <sub>4</sub>	.750*	.000	.779*	.000	.809*	.000	.736*	.000	.697*	.000
X <sub>5</sub>	.749*	.000	.789*	.000	.797*	.000	.732*	.000	.693*	.000
X	.794*	.000	.820*	.000	.851*	.000	.785*	.000	.746*	.000

\*p &lt; .05

64

.730-.851

ที่ระดับ .05

7

65-74

65

	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
1	.827*	.684
2	.853*	.728
3	.864*	.747
4	.832*	.691
5	.816*	.666
	.883*	.780

\* $p < .05$ 

65

.883

78.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

66

	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
1	.828*	.685
2	.839*	.703
3	.852*	.726
4	.812*	.660
5	.813*	.661
	.873*	.762

\* $p < .05$

66

.873

76.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

67

	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
1	.788*	.621
2	.825*	.680
3	.848*	.719
4	.797*	.635
5	.770*	.594
	.852*	.726

\* $p < .05$ 

67

.852

72.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

68

	R	R <sup>2</sup>
1	.786*	.618
2	.822*	.675
3	.805*	.648
4	.785*	.616
5	.835*	.696
	.832*	.692

\*p &lt; .05

68

.832

69.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

69

	R	R <sup>2</sup>
1	.752*	.565
2	.798*	.636
3	.814*	.622
4	.758*	.575
5	.731*	.535
	.832*	.692

\*p &lt; .05

69

.804

64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

70

	R	R <sup>2</sup>
1	.733*	.537
2	.767*	.588
3	.784*	.615
4	.756*	.527
5	.746*	.557
	.832*	.798*

\*p < .05

70

.798

63.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(R<sup>2</sup>)

5

(Y<sub>1</sub>)

65-70

78.0, 76.2, 72.6, 69.2, 64.7

63.7

5

.05

กรอบแนวคิดที่กำหนดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นกรอบ

8

(Stepwise multiple regression analysis)

71

:

	R	R <sup>2</sup>
1	.801*	.642
2	.820*	.673
3	.844*	.712
4	.813*	.662
5	.811*	.658
	.862*	.743

\*p &lt; .05

71

.862

74.3

ดีที่ระดับ .05

72

:

	R	R <sup>2</sup>
1	.737*	.543
2	.754*	.569
3	.776*	.602
4	.750*	.562
5	.749*	.561
	.794*	.630

\*p &lt; .05



72

.794

63.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

73

	R	R <sup>2</sup>
1	.751*	.563
2	.767*	.588
3	.804*	.647
4	.779*	.606
5	.789*	.623
	.820*	.672

\*p &lt; .05

73

.820

67.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

74

:

	R	R <sup>2</sup>
1	.804*	.647
2	.804*	.646
3	.827*	.683
4	.809*	.654
5	.797*	.635
	.851*	.725

\*p &lt; .05

74

.851

72.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

75

:

	R	R <sup>2</sup>
1	.730*	.533
2	.759*	.576
3	.769*	.591
4	.736*	.541
5	.732*	.536
	.785*	.616

\*p &lt; .05

75

.785

61.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

76

	R	R <sup>2</sup>
1	.692*	.480
2	.719*	.517
3	.736*	.542
4	.697*	.486
5	.693*	.481
	.746*	.556

\*p < .05

76

.746

55.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(R<sup>2</sup>)

5

(Y<sub>1</sub>)

71-76

74.3, 63.0, 67.2, 72.5, 61.6

55.6

5

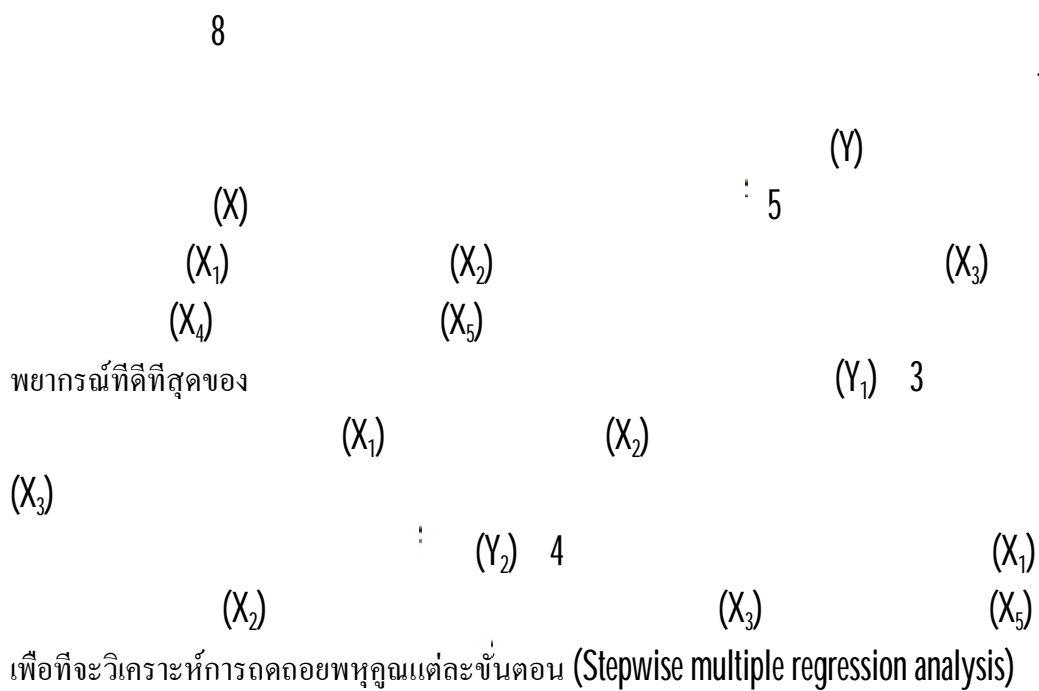
.05

กรอบแนวคิดที่กำหนดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้

8

(Stepwise multiple

regression analysis)



1.

2.

(Linear)

3.

Durbin-Watson

1.782

1.628

4.

Tolerance

.10

(Variance inflation factor: VIF)

10

Multicollinearity (

ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์

( วาณิชย์บัญชา, 2542; Klinbaum, 1998, pp. 141-142)

77 Toleranc VIF

(Y<sub>1</sub>)

		<i>Toleranc</i>	<i>VIF</i>
1	(X <sub>1</sub> )	.215	4.641
2	(X <sub>2</sub> )	.174	5.750
3	(X <sub>3</sub> )	.165	6.070
4	(X <sub>4</sub> )	.160	6.256
5	(X <sub>5</sub> )	.190	5.250

77 Toleranc  
 .10 VIF 10 :  
 ( , 2542, 252; Klinbaum, 1998, pp. 141-142)

78 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก

(Y<sub>1</sub>)

		<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	Durbin-Watson
1	X <sub>3</sub>	.864	.747	74.7
2	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	.883	.779	77.9
3	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub>	.888	.789	78.9

\*p < .05

78

อำนาจที่ดีที่สุดคือ (Y<sub>1</sub>)  
 (X<sub>3</sub>)  
 74.7 (X<sub>2</sub>)

(X<sub>1</sub>) 3  
78.9

(Y<sub>1</sub>) จากคุณลักษณะที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด  
(b, ) (R)

F-test

79

(Y<sub>1</sub>)

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	3	165.249	55.083	306.198*	.000
	246	44.254	.180		
	249	209.502			

\*p < .05

79 (X<sub>1</sub>)  
(X<sub>2</sub>) (X<sub>3</sub>) (Y<sub>1</sub>)

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

80

(Y<sub>1</sub>)

		<i>b</i>	<i>S.E.<sub>b</sub></i>	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	(X)					
	(X <sub>3</sub> )	.380	.068	.402	5.573*	.000
	(X <sub>2</sub> )	.298	.066	.315	4.482*	.000
	(X <sub>1</sub> )	.201	.061	.208	3.303*	.001
(a)		.391	.112		3.503*	.001
$R = .888 \quad R^2 = .789 \quad S.E._{est} = .4241 \quad F = 306.1988^* \quad p = .000$						

\*p < .05

80	(R <sup>2</sup> )	3
(Y <sub>1</sub> )	78.9	
(X <sub>1</sub> )		(X <sub>2</sub> )
		.05
	(Y <sub>1</sub> )	

$$\hat{Y}_1 = .391 + .380 (X_3) + .298 (X_2) + .201 (X_1)$$

$$\hat{Z}_1 = .402 (Z_3) + .315 (Z_2) + .208 (Z_1)$$

81 Toleranc VIF

(Y<sub>2</sub>)

		<i>Toleranc</i>	<i>VIF</i>
1	(X <sub>1</sub> )	.214	4.681
2	(X <sub>2</sub> )	.161	6.196
3	(X <sub>3</sub> )	.124	8.069
4	(X <sub>4</sub> )	.160	6.256
5	(X <sub>5</sub> )	.170	5.896

81 Toleranc  
 .10 VIF 10  
 ( , 2542, 252; Klinbaum, 1998, pp. 141-142)

82 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก

(Y<sub>2</sub>)

		<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	Durbin-Watson	
1	X <sub>3</sub>	.844	.712	71.20	
2	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	.857	.734	73.4	
3	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub>	.862	.743	74.3	1.628

\*p < .05

82

(Y<sub>2</sub>)  
 (X<sub>3</sub>)

71.2

(X<sub>2</sub>)



(X<sub>1</sub>) (X<sub>5</sub>) 4  
74.7

(Y<sub>2</sub>) จากคุณลักษณะที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่า  
(b, ) (R)

F-test

83

(Y<sub>2</sub>)

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	4	149.097	37.274	181.029*	.000
	245	50.446	.206		
	249	199.544			

\*p < .05

83 (X<sub>1</sub>)  
(X<sub>2</sub>) (X<sub>3</sub>) (X<sub>5</sub>)  
(Y<sub>2</sub>) .05

84

(Y<sub>2</sub>)

	<i>b</i>	<i>S.E.<sub>b</sub></i>	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(X)					
(X <sub>3</sub> )	.328	.084	.355	3.893*	.000
(X <sub>2</sub> )	.185	.074	.201	2.513*	.013
(X <sub>1</sub> )	.174	.065	.185	2.669*	.008
(X <sub>5</sub> )	.157	.074	.165	2.116*	.035
(a)	.450	.123		3.653*	.000

R = .864    R<sup>2</sup> = .747    S.E.<sub>est</sub> = .4537    F = 181.029\*    p = .000

\*p < .05

84

(R<sup>2</sup>)

4

(Y<sub>2</sub>) 74.7

(X<sub>3</sub>)

(X<sub>2</sub>)

(X<sub>1</sub>)

(X<sub>5</sub>)

.05

(Y<sub>2</sub>)

$$Y_2 = .450 + .328 (X_3) + .185 (X_2) + .174 (X_1) + .157 (X_5)$$

$$\hat{Z}_2 = .355 (Z_3) + .201 (Z_2) + .185 (Z_1) + .165 (Z_5)$$

5

(Survey research)

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

จำนวน 250

นประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1

ตอนที่ 2

5

3

2

	2		.36	.80	ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้
ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96		3		.57	.80
ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98					
( $\bar{X}$ )		(SD)	(t-test)		
	(One-way ANOVA)		LSD		
	(Pearson's product moment correlation)				
(Multiple regression analysis)					(Stepwise multiple regression analysis)

1.

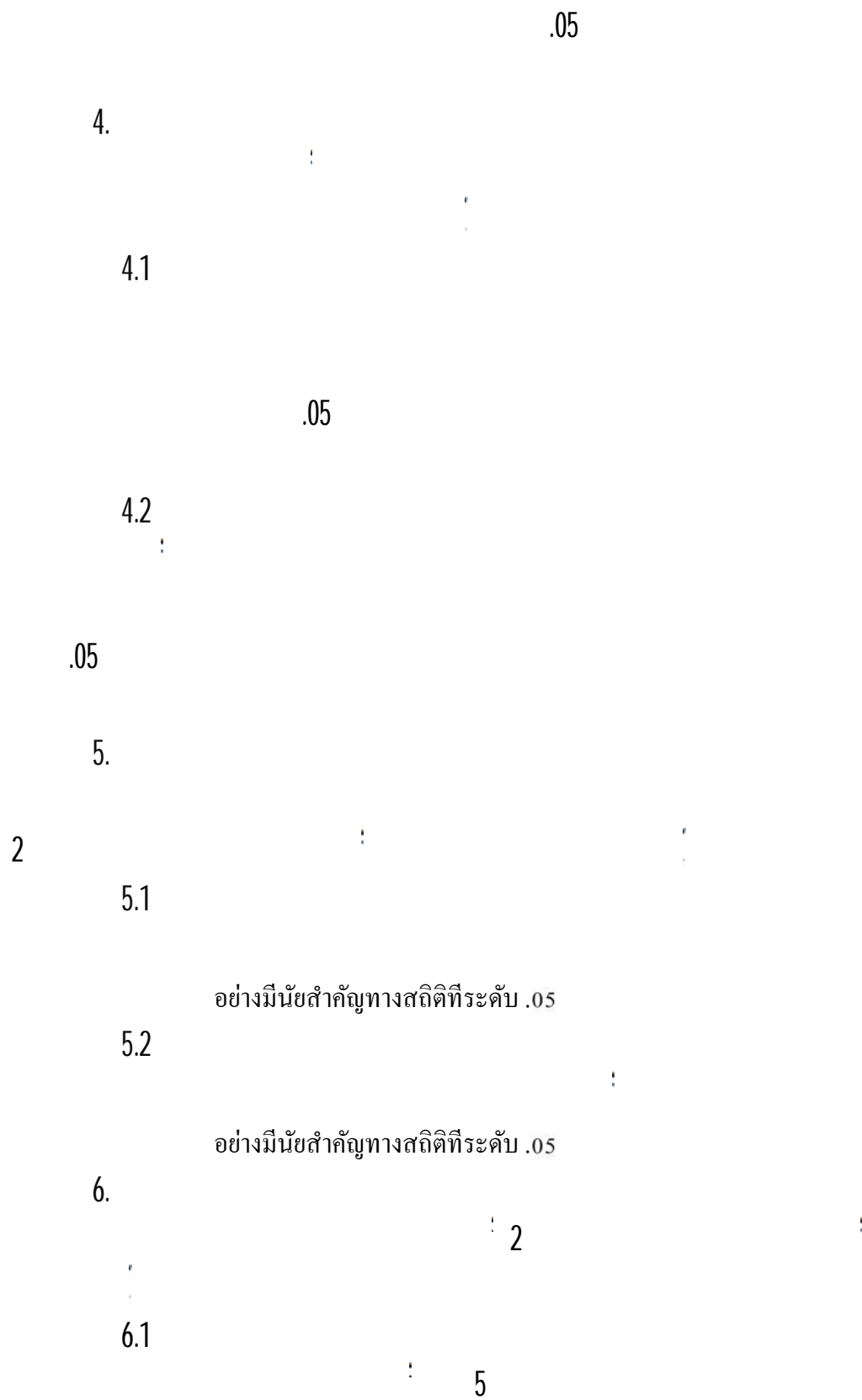
2.

2.1

2.2

3.

และปัจจัยค่าจูน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย สรุปผล ได้ดังนี้



5						
						.883
6.2						
ด้านปัจจัยต้นทุนโดยรวม จากทั้งหมด 5						
5						
						.862
7.						
	2					
7.1		(X)				
		(X <sub>3</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>1</sub> )		
			(Y <sub>1</sub> )			78.9

$$Y_1 = .391 + .380 (X_3) + .298 (X_2) + .201 (X_1)$$

$$Z_i = .402 (Z_3) + .315 (Z_2) + .208 (Z_1)$$

	7.2		(X)			
		(X <sub>3</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>1</sub> )		
(X <sub>5</sub> )				(Y <sub>2</sub> )		
74.7						

$$Y_2 = .450 + .328 (X_3) + .185 (X_2) + .174 (X_1) + .157 (X_5)$$

$$Z_2 = .355 (Z_3) + .201 (Z_2) + .185 (Z_1) + .165 (Z_5)$$

พื้นฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.

โรงเรียนมีการแสดงพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาพพจน์ในความเป็นผู้นำ

มีความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้จักการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน  
อยู่เสมอ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรม เพื่อที่จะได้เป็นบุคคลที่มีศีลธรรมจริยธรรม

( ,2556 10) ;  
(2554, 122)

นั้นสามารถดึงดูดใจบุคคลอื่นให้เกิดการยอมรับนับถือ ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม  
 (2546, 45)

(Rice, 1997, p. 378-A)

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่  
 และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานาห์ ตอนกลางรัฐจอร์เจีย พบว่า ปัจจัยที่สามารถส่งผล  
 ผู้ตามนั้น ต้องมีการคิดการตัดสินใจที่ดี มีการมองไกล ทำงานอย่างมี

ที่สมบูรณ์แบบจึงประกอบกันไปด้วย ทั้ง 5

2.

2

2.1

(Job satisfaction)



(2550, 77-83)  
( )

ความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย  
(Richard, 1999, p. 213)

North Carolina

2 ที่ไม่เป็นที่พอใจ

2.2

ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน  
(Job dissatisfies)

จัยค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก

5

(2551, 39-40)

ที่สำคัญของบุคคลในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน การเปิดเผยตนเอง

เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงขอคำแนะนำและปรึกษาหารือ  
 ญ

ด้วยเหตุนี้เองที่แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงมีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับที่หนึ่ง

(2550, 167)

เรือนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัยค่าจุน โด

จากที่กล่าวมานั้น ด้านอื่น

(Randall, 1987, p. 21-A)

3.

3.1

โดยเฉพาะการวางตัวที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีของครู และอีกประเด็นหนึ่งคือ ในโลก

(2551, 147)

.05

3.2

ๆ ของครูทุกระดับนั้น ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นความมั่นคง

(2554, 169)

และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู

3.3

ทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก

มีโอกาส การมีท่าทางที่น่าเคารพ น่าเชื่อถือ นำมาซึ่งครู

10

10

(Magnuson, 1971, p. 133-A)

(2554, 60-74)

1

6

ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม

10

10

3.4

.05

ที่หลากหลาย เปลี่ยนสภาพไปตามสภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ชัยภูมิ ที่มีความแตกต่างกันไปตามสภาพชุมชนและท้องถิ่น

(2552, 89)

เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2554, 95-103)

(2550, 73)

ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

.05

4.

2

4.1

(Ebur, 2012, p. 154)

ที่มากมาย ดังนั้น ความจำเป็นอันนี้สามารถพัฒนาสถานภาพของบรรณารักษ์ทั้งชายและหญิง

(Saavedra, 2010, p.93)

26 370

ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่มีประ

10

10 ปี ขึ้นไป มีผลงานความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้บริหาร โรงเรียน

(2552, 34)

ซึ่งมีทั้งครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10

10

(Vickstrom, 1971, p. 1249-A)

สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด

.05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงาน

ซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องจากจำนวนครู จำนวนนักเรียน และประชากรในชุมชนในท้องถิ่นนั้น

สนับสนุนจากชุมชนท้องถิ่น อุปกรณ์การปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู

(2552 , 34)

.05

4.2

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

เกิดความรักในองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงาน

(2554, 80)

(Carpenter, 2011, p. 144)

ประสบการณ์ทำงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ก็ไม่เป็นข้อบ่งชี้ได้ถึงประสิทธิภาพ

(Ogomaka, 1986,

p. 3563-A)



การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน  
ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

(2555,

66-67)

:

:

.05

! !

:

:

(2552, 34)

:

:

.05

(2550, 67)

:

.05

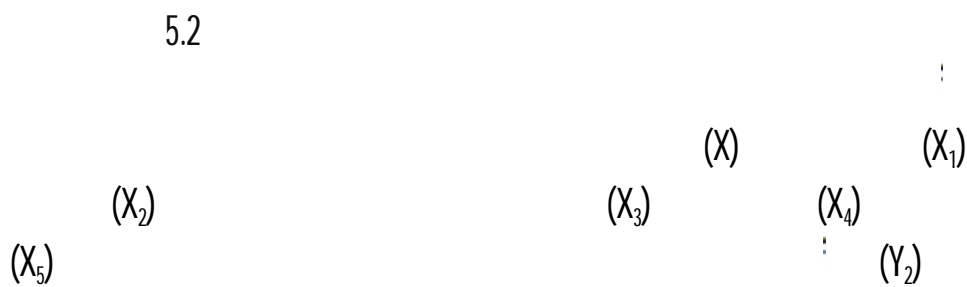


ส่วนจังหวัดชัยภูมิ จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถบริหารงาน

(2555, 66-67)

(Saavedra & Kwun, 2010, p. 93)

ทางบวกกับสภาพอารมณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน



กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็น

(2543, 92)

12

12

12

.05

(Carpenter, 2011,

p. 144)

:

:

(2555,

66-67)

:

:

6.

2

ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน ดังนี้

6.1

:

5

.05

:

:

(2555, 45)

เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของชุมชนในสถานศึกษา

บ้านโนนจัน ตำบลพานทอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1

:

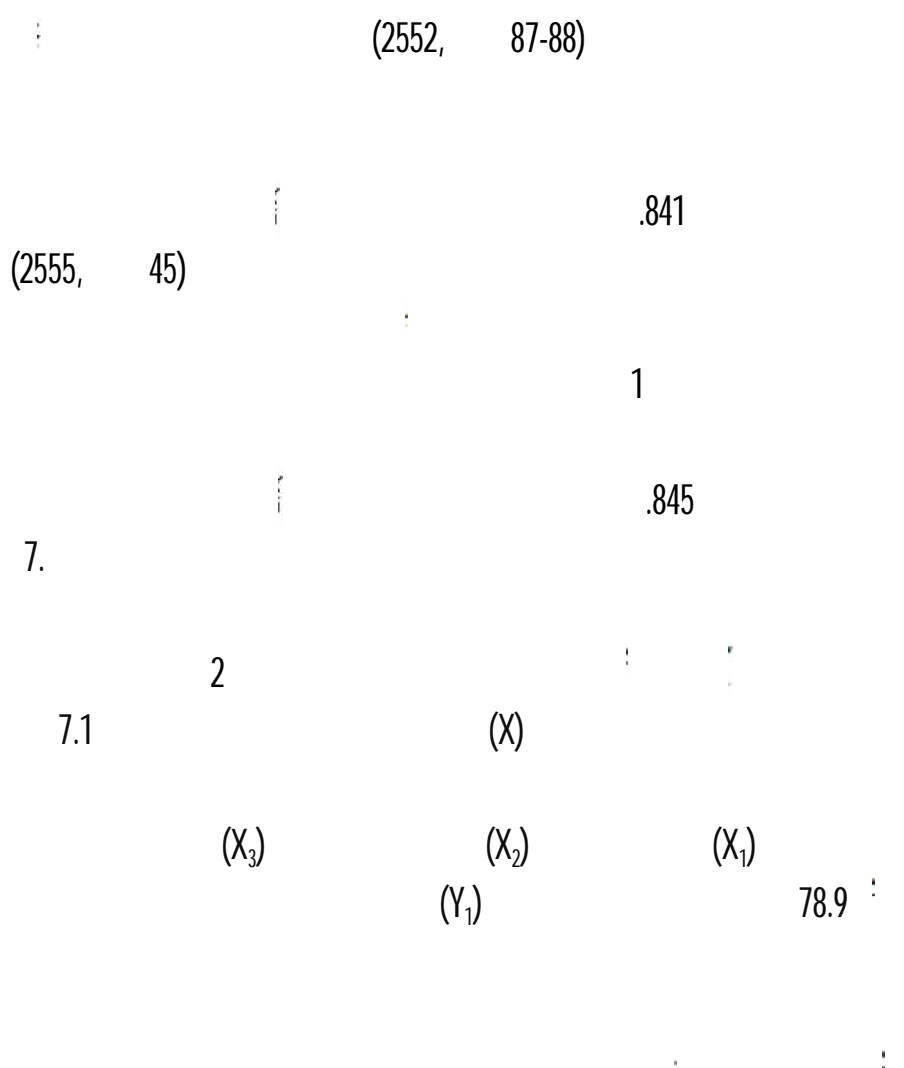
.845

6.2

ในโรงเรียน ปัจจัยค่าจูนโดยรวมจากทั้งหมด 5

.05

ที่น่าเชื่อถือ และความมั่นใจตอบแทนครูเมื่องานประสบผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ครูพึงพอใจ



(  
, 2556, 10-17) : (2555, 45)

บ้าน โนนจัน ตำบลพานทอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
1

66.3 (2552,  
87-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา

81.2 .05  
7.2 (X)  
: (X)  
(X<sub>3</sub>) (X<sub>2</sub>) (X<sub>1</sub>)  
(X<sub>5</sub>) : (Y<sub>2</sub>)  
74.7 : :

(  
(2555, 45) 2555, 10) :

1

66.3  
(2552, 87-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

84.4

.05

1.

:

:

2.

:

3.

:

:

! !

4.

:

มีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างการนำนโยบายการบริหาร ไปใช้ในโรงเรียน  
อย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูตามนโยบายการบริหารงาน โดยยึด

5.

! !

6.

บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจุน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่

! !

7.

!

ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่

8.

ในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยคำจุน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครอง

และส่งครูย้ายเข้าย้ายออกหรือดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

9.

!

10.

: :

11.

:

12.

:

:

:

:

:

1.

2.

3.

4.

5.

หัยภูมิ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่น



. (2550).

. (2550).

. (2556).

Effective psychology for managers

( 5).

. (2554).

. (2545).

เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550).

. (2554).

. (2554).

. (2557).

. (2555).

. (2556).

. (2542).

. (2555).

. (2551).

(2551).

(2548).

3.

(2543).

12.

(2547).

(2555).

i

(2555).

(2554).

(2553).

( 2).

(2556).

(2546).

(2553).

( )

2

3( 6).

. (2556).

. (2542).

. (2550).

. (2552).

. (2555).

. (2543).

12.

. (2545).

<http://www.moe.go.th/wijai/empower.htm>.

. (2553).

( 4).

. (2550).

1-2.

. (2553).

. (2540).

. (2554).

. (2546).

. (2549).

. (2553).

:

. (2539).

5

. (2557).

( 5).

:

. (2551).

. (2555).

. (2556).

. (2552). ความพึงพอใจของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

1.

. (2544).

. (2550).

( )

. (2552).

Organization and management.

. (2550).

.18

i. (2546).

. (2555).

1-4.

. (2552).

. (2555).

กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.

. (2550).

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

. (2551).

. (2553).

IQ AQ 3Q

. (2554).

ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.

. (2544). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงปร

. (2554).

. (2554). ( 4). :

. (2554). :

. (2552).

. (2556). <https://m.facebook.com>

. (2530).

. (2545).

. (2556).

i . (2553). ( 2). :

. (2553). :

. (2550).

. (2556). ( 2). :

. (2546).

. (2554). :

. (2555). :

. (2551). ( 11). :

. (2551). :

. (2552). (พิมพ์ครั้งที่ 7).

:

. (2546).

. (2553). :

. (2552). :

. (2556). :

26. :

. (2554). :

. (2551). :

. (2555). :

. (2556). :

. . . 2545-2559. :

. (2552). :

. (2550). :

. (2552). :

. . .

. (2551). :

. (2543).

12.

. (2556).

(Cognitive style)

(Learning style).

[http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/](http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Cognitive_Style.htm)

[Cognitive\\_Style.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Cognitive_Style.htm)

Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. n.p.

Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work*. New York: Harcourt Brace.

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1968). *Experimental and quasi-experimental design for research*. Hope-Well, NJ: Houghton Mifflin.

Carpenter, R. G., & Nakamoto, K. (1994). Meaningful brand from meaningless differentiation: The dependence on irrelevant attributes. *Journal of Marketing Research*, 31(12), 339-350.

Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlando, FL: The Dryden.

Davis, K. (1967). *Human relations at work*. New York: McGraw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Dubrin, A. J. (2010). *The principle of leadership* (6<sup>th</sup> ed.). Rochester: South-Western Cengage Learning.

Easton, D. (1974). *The political system*. New York: Alfred A. Knoff.

Ebru, O. (2010). The relationship between the leadership styles of the school administrations and the organization citizenship behaviors of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1188-1193.

Edmonson, J. B. (1953). *Administration of the modern secondary school*. New York: Macmillan.

Froese, P. (2006). *Project on education for democratic citizenship*. n.p.

Gilmer, V. H. (1975). *Applied psychology: Adjustment in living and work* (2<sup>nd</sup> ed). New York : McGraw-Hill.



- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice- Hall.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administrators*. New York: Macmillan.
- Henclely, R. W. (1970). *American society of clinical oncology clinical practice guideline for the use of chemotherapy and radiotherapy protectants*. n.p.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Willey.
- Jones, D. B. (2008). *Organizations climate*. n.p.
- Knezevich, S. J. (1980). *Administration of public education: A sourcebook for the leadership and management of educational institution*. Cambridge : Harper & Row.
- Kotter, J. P. (1998). *A force for change: How leadership differs from management*. New York: Free Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- London, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (4<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstien, A. C. (2000). *Educational administration* (3<sup>rd</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Magnuson, W. G. (1971). *The characteristics of successful school business managers* (unpublished) Doctoral Dissertation. University of Southern California, Los Angeles Inc.
- McCall, M. W. & Lombardo, M. M. (1983). *Off the track: Why and how successful executives get derailed*. Greenboro, NC: Centre for Creative Leadership.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. NJ: Van Nostrand.
- Morton, R. J. (1986, June). *The influence of selected factors on the job satisfaction and career development of wisconsin Madison's school of education*. Dissertation Abstracts International.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentials teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation abstracts international*, 46(12), 80-120.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation abstracts international*, 48(1), 102.
- Rice, P. M. (1997). *Pottery analysis: A sourcebook*. Chicago: University of Chicago.
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organization Behavior*.
- Shustcr & Wetsler. (1958). *Leadership in elementary school administration and supervision*. Cambridge: The Riberside Press.
- Steers, R. M. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stogdill, R. M. (1981). Leadership, membership and organization. *Psychological Bulletin*.
- Trusty, F. M. (1987). *Managing the tensions that go with the planning process*. San Francisco: Prentice- Hall.
- Vickstrom, R. R. (1971). An investigation in to job satisfacting among teachers. *Dissertation Abstracts International*, 32(3), 201-206.
- Walton, R. E. (1973). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-16.
- Williams, R. S. (1998). *Performance management: Perspectives on employee performance*. London: International Thomson Business Press.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization (6<sup>th</sup> ed.)*. Engle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



- ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
-

( )

.6621/ .3103

20131

12

2557

ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการ

1.

2.

56990060

อนันต์นาวิ เป็นประธานการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่อง  
เพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

( )

( .

i

i)

0-3839-3483

0-3874-5811

( )

.6621/ .547

20131

23

2558

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

56990060

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา

( )

( .

i

i)

0-3839-3483

0-3874-5811

( )

.6621/ .547

20131

30

2558

56990060

( )

( .

i

i)

0-3839-3483

0-3874-5811





1. บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล
2.
  - 1
  - 2
  - 3
3. ๆ ที่ได้รับจะนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น

1

(✓)

1.

2.

3.

10

10

4.

2

1.

2.

40

3.

(✓)

5

4

3

2

1

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.	มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน						

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
21.							
22.							
23.							
24.							
25.	เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานได้เป็						
26.							
27.							
28.	เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ เมื่อมีวิกฤติที่เป็นปัญหา						
29.							
30.							
31.							
32.							
33.							
34.							
35.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
36.							
37.							
38.							
39.							
40.							

.....

.....

.....

.....

.....

3

1.

2.

49

3.

(✓)

5

4

3

2

1

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.							
2.							
3.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.	เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวจากท่าน						
13.	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่รับผิดชอบ						
14.	:						
15.	:						



		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
16.							
17.							
18.							
19.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ						
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
27.							
28.							
29.							
30.							
31.							
32.							
33.							
34.							
35.							
36.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
37.							
38.							
39.							
40.							
41.							
42.							
43.							
44.							
45.							
46.	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับ						
47.							

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
48.							
49.							

.....

.....

.....

.....

.....



(IOC)

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>		<i>IOC</i>
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
7.	+1	+1	+1	+1	+1	3	.60
8.	+1	+1	0	+1	+1	4	.80
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25.	+1	+1	+1	+1	+1	3	.60

---

	<hr/>						<i>IOC</i>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
26.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
34.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
38.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
40.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

---

IOC = .90

(IOC)

	1	2	3	4	5		<i>IOC</i>
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
18.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80

IOC = .98



(IOC) :

	1	2	3	4	5		<i>IOC</i>
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	+1	3	.60
34.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35.	+1	+1	+1	+1	+1	3	.60
36.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	+1	3	.60
38.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
40.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
41.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
42.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
43.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
44.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
45.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
46.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
47.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
48.	+1	+1	+1	+1	0	4	.80
49.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

IOC = .93



## 85 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ

	(r)		(r)
1.	.49	21.	.66
2.	.37	22.	.68
3.	.60	23.	.43
4.	.69	24.	.77
5.	.57	25.	.50
6.	.58	26.	.80
7.	.77	27.	.65
8.	.69	28.	.72
9.	.72	29.	.75
10.	.72	30.	.68
11.	.53	31.	.51
12.	.70	32.	.49
13.	.74	33.	.74
14.	.52	34.	.65
15.	.76	35.	.64
16.	.40	36.	.58
17.	.69	37.	.36
18.	.58	38.	.37
19.	.68	39.	.55
20.	.41	40.	.64

:  $.36 \leq r \leq .80$

รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ( ) = .96

	(r)		(r)
1.	.55	26.	.75
2.	.70	27.	.44
3.	.61	28.	.78
4.	.74	29.	.69
5.	.78	30.	.70
6.	.74	31.	.74
7.	.65	32.	.80
8.	.79	33.	.74
9.	.76	34.	.80
10.	.70	35.	.78
11.	.75	36.	.75
12.	.76	37.	.73
13.	.61	38.	.79
14.	.82	39.	.69
15.	.78	40.	.76
16.	.74	41.	.77
17.	.56	42.	.51
18.	.68	43.	.71
19.	.78	44.	.69
20.	.61	45.	.69
21.	.68	46.	.79
22.	.74	47.	.74
23.	.77	48.	.56
24.	.75	49.	.67
25.	.69		

:  $.55 \leq r \leq .82$

รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ( ) = .97

:  $.44 \leq r \leq .80$

รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ( ) = .96