

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

ชุตติกาญจน์ ทองทับ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

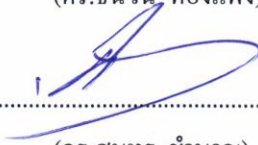
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)



..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุท ร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนระยะดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ดร.สถาพร พฤษพิบูล และ นายสุทธิโรจน์ บุญชู ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและการสนับสนุนในการศึกษา

ขอบคุณเพื่อน ๆ รวมถึงทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่คอยให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และความดีงามของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และได้มอบกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำงานนิพนธ์จนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

ชุตติกาญจน์ ทองทับ

58990025: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ชื่อกาญจน์ ทองทับ: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE BEHAVIORAL OF SCHOOL ADMINISTRATION AND JOB MOTIVATION OF TEACHER IN MOUNG CHONBURI DISTRICT SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิณ ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 123 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 254 คน Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .66-.90 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41-.91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58990025: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.ED.(EDUCATION ADMINISTRATION)
 KEYWORDS: THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATION/ MOTIVATION OF TEACHER
 CHUTIKARN THONGTHUB: THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE
 BEHAVIORAL OF SCHOOL ADMINISTRATION AND JOB MOTIVATION OF TEACHER IN
 MOUNG CHONBURI DISTRICT SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL
 SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGRAENE, Ed.D.,
 SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 123 P. 2017.

The purpose of this research was to study the relationship between Administrative behaviors of school administrators and job motivation of teachers in schools Moug Chonburi district under the Office of Primary Educational Service Area Office

The sample selected in this study was teachers schools in Moug Chonburi district under the Office of Primary Educational Service Area Office 1 in 2016 year. There were 254 teachers (Krejcie and Morgan,1970) by stratified random sampling Data collection instrument used in this study was a five-point-rating-scale questionnaire which was spirited into The 2 parts: The first part asked questions concerning administrative behavior of administrators, reliability was at .98 The second part of this questionnaire surveying motivation levels of teachers. The questions in this section had item discrimination between power. 41- 91 and reliability at .98 The statistics used to measure data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Pearson's product moment Correlation coefficient .

Results

1. Behavioral of school administrators in schools Moug Chonburi district under the Office of Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level both overall and individual aspect.
2. Job motivation of teachers schools in Moug Chonburi district school under the Office of Primary Educational Service Area Office 1 was at a level both overall and individual.
3. The relationship between administrative behaviors of school administrators and Job motivation of teacher schools in Moug Chonburi district under the Office of Primary Educational Service Area Office 1 was positive with statistically significant at .01

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	23
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับแรงจูงใจ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
ภาคผนวก ข.....	105
ภาคผนวก ค.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน.....	53
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการจูงใจ.....	54
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำ.....	55
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	57
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการตัดสินใจ.....	57
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา.....	58
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย.....	60
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน.....	62
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	63
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน.....	64
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	65
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า.....	66
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน.....	67
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการนิเทศงาน.....	68
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน.....	69
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านสภาวะการทำงาน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	71
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	71
20	72
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	72
21	119
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร.....	119
22	120
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	120
23	121
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหาร.....	121
24	122
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน.....	122

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสามารถเต็มศักยภาพมีการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งในโลกปัจจุบัน ยุคโลกาภิวัตน์ จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการด้านต่างๆ มากมาย และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศ การจัดระบบการศึกษาในประเทศยุคโลกาภิวัตน์ก็มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเช่นกันด้วย สำหรับกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาในประเทศไทยคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (อภิวัชร หาดูประาบ, 2550, หน้า 1) ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 81 ระบุว่ารัฐต้องจัดการศึกษา อบรม สนับสนุน ให้เอกชนจัดการศึกษา อบรม ให้ผู้เรียนเกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยมุ่งหวังว่า การศึกษาจะนำไปสู่ความเจริญของงามของบุคคล และสังคม พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่นาถค ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระบบสากล พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด รวมทั้งยังได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยบัญญัติเป็นกฎหมายแม่บทสำคัญครั้งแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา ในด้าน นโยบายปฏิรูปการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการบริหาร และด้านบุคลากรในปัจจุบัน

ในการบริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการ บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน การแบ่ง โครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน บทบาท และอำนาจหน้าที่

ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ การกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบต่องานของบุคลากร ขนาดขององค์กร รวมทั้งรูปแบบการบริหาร ของสถานศึกษา จะทำให้มองเห็นระดับของการบริหารงานทางการศึกษา ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดี ผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านวางแผน และ พัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร และการจัดการสถานศึกษา ของกรมวิชาการได้ให้ความเห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่ผู้บริหาร การศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลัก ตลอดจนให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการวางแผน และให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทุกระดับ ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคุม และสั่งการให้ประสานงานเชื่อมโยง ทั้งการวางแผนนโยบายสู่การปฏิบัติการจนสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ หลักการบริหารยังต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้ อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไม่ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการจัดระบบ การสื่อสารให้ได้ผล มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 72)

หลักการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จที่ผู้บริหารควรมีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารจะมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมี 2 ปัจจัยสำคัญ คือ **ปัจจัยจูงใจ**ไม่ว่าจะเป็นในด้าน ความสำเร็จของงาน การส่งเสริมให้มีการประเมินการทำงาน การให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน ชัดเจน การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความไว้วางใจในการทำงาน การยอมรับนับถือ การเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน การให้ความไว้วางใจแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญให้การสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะ และ คุณภาพของงาน มอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ กำหนดคุณภาพของงาน ก่อนการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่น และรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน แสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงความชื่นชม

เมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ความก้าวหน้า สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่มากขึ้น และครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน **ปัจจัยสำคัญ** ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอถูกต้อง และชัดเจน การนิเทศงานผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้บริหาร และครูรับรู้ถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนอย่างเหมาะสมกับงานและคุณธรรม และเมื่อครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อน ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ เอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำงานที่หน้าไว้วางใจน่าเชื่อถือและศรัทธา มีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน (จันทอง หวานเสนาะ, 2557, หน้า 32)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ที่ ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 ทั้งนี้มีการแบ่งโรงเรียนในสังกัดแบ่งออกเป็น 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 มีจำนวน 14 โรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 มีจำนวน 12 โรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 มีจำนวน 11 โรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 มีจำนวน 15 โรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 มีจำนวน 18 โรงเรียน และสหวิทยาเขตหนองใหญ่ มีจำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งหมด 82 โรงเรียน ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี จำนวนทั้งหมด 37 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษาของตนตามหน้าที่ และโครงสร้าง จากการศึกษาผลการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่า มีครูยื่นคำร้องขอย้ายสถานศึกษาจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน และใช้งบประมาณจำนวนมากในการจ้างครูอัตราจ้างเพื่อมาสอนแทนข้าราชการครูที่ย้ายสถานศึกษาไปที่อื่น ส่วนหนึ่งมีผลมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการปรับพฤติกรรมการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
 ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งถ้าหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นแล้วปัญหา
 ด้านการขาดแคลนครูก็จะลดน้อยลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2558)
 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ในโรงเรียนอำเภอเมืองลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงาน
 ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เพื่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ลพบุรี เขต 1

คำถามการวิจัย

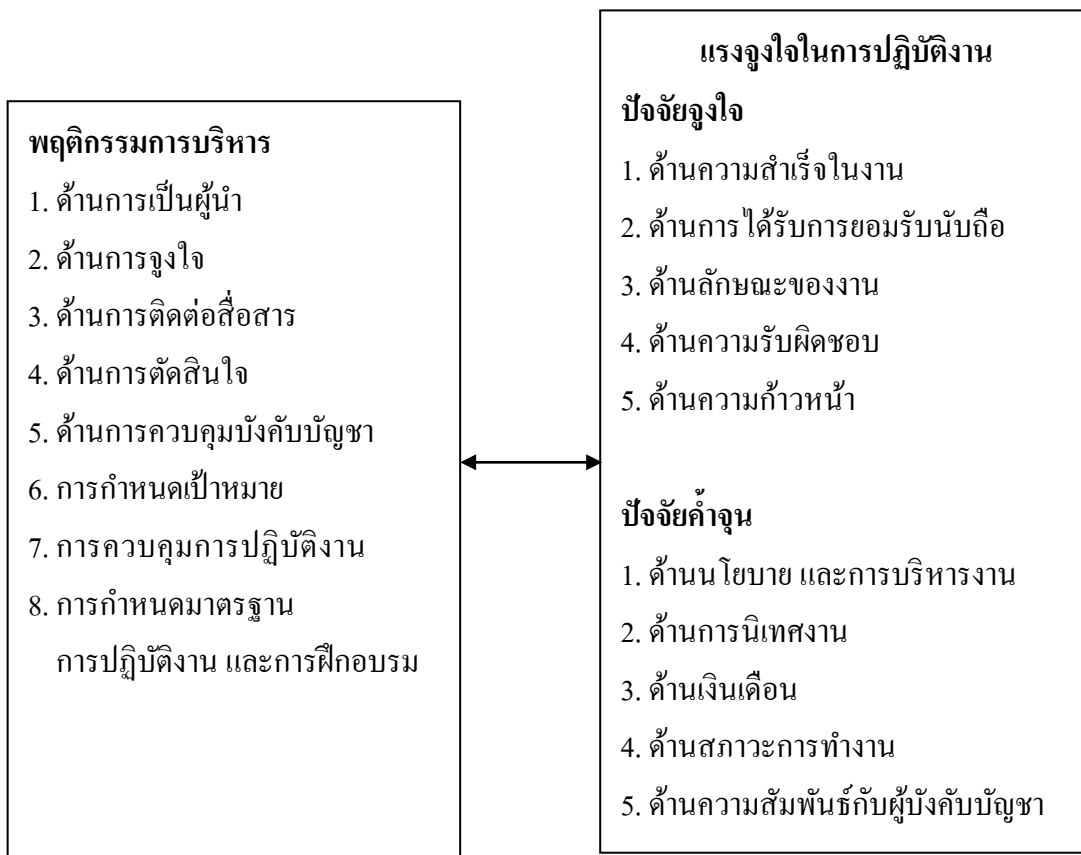
1. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ลพบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยใช้ทฤษฎีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้ค้นคว้าวิจัยพบว่าการที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961) มีบริบทที่เหมาะสมกับโรงเรียนในเมืองชลบุรี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การควบคุมบังคับบัญชา 6) การกำหนดเป้าหมาย ส่วน 4) การปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อกัน 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม จะใช้ในองค์การทางธุรกิจมากกว่า และใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮอ์เบอร์ก (Herzberg and Synderman, 1993) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เพื่อที่จะวางแผนพฤติกรรมกรรมการบริหารและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ประสบความสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

3.1.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

3.1.2 การจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง องค์กรประกอบหรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.1.4 การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรการควบคุมบังคับบัญชา

3.1.5 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง เป็นการกำหนดพันธกิจ/ ภารกิจในรูปแบบของผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า อะไร คือ สิ่งที่หน่วยงานยึดมั่น และผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ

3.2.1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

3.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.2.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำทลายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3.2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจได้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าความมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

3.2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.2.1 นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการจัดการ และบริหารงานองค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

3.2.2.2 การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตามผลงาน ซึ่งแจ้งแนวทางปฏิบัติเสนอแนะ อบรม ฝึกสอนสังเกตการณ์ กระตุ้นแก้ไข และส่งเสริมให้บรรดาผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

3.2.2.3 เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ และพนักงานของรัฐทุกประเภทเป็นรายเดือน โดยมีอัตราตามที่กำหนดไว้ในบัญชีถือจ่ายเงินเดือนประจำปีรวมถึงเงินที่กระทรวงการคลังกำหนดให้จ่ายในลักษณะเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน

3.2.2.4 สภาวะการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องานทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นพลังกระตุ้นให้ครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

1.2 การจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง องค์กรประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.4 การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรการควบคุมบังคับบัญชา

1.5 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง เป็นการกำหนดพันธกิจ/ ภารกิจในรูปของผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า อะไร คือ สิ่งที่หน่วยงานยึดมั่น และ ผู้คนที่จะต้องทำให้เสร็จ

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจได้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้

3.1 นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการจัดการ และบริหารงานองค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

3.2 การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตามผลงาน ชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรม ฝึกสอนสังเกตการณ์ กระตุ้นแก้ไข และส่งเสริมให้บรรดาผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

3.3 เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ และพนักงานของรัฐทุกประเภท เป็นรายเดือนโดยมีอัตราตามที่กำหนดไว้ในบัญชีถือจ่ายเงินเดือนประจำปีรวมถึงเงินที่กระทรวงการคลังกำหนดให้จ่ายในลักษณะเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน

3.4 สภาพะการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เลขที่ 162/6 หมู่ที่ 2 ถนนพระยาสุริยาดำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2558) ตั้งอยู่ที่ ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาล 1 ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 61 โรงเรียน ประถมศึกษาปีที่ 1 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 โรงเรียน อนุบาล 1 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งหมด 82 โรงเรียน มีจำนวนผู้อำนวยการ 81 คน รองผู้อำนวยการ 23 คน ครู 965 คน ครูผู้ช่วย 137 คน รวมบุคลากรทั้งหมด 1,206 คน

นโยบายการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยได้ยึดแนวนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาดังนี้ นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดำเนินนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีทักษะตามศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลัก 12 ประการ
3. ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. พัฒนาระบบ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาลค่านิยม “มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่ายเป็นหนึ่ง” CHON 1 C = Commitment มุ่งมั่น H = Happiness :ความสุข O = Open mind : เปิดใจ N = Network : เครือข่าย 1: เป็นหนึ่ง

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเสมอภาค
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลัก 12 ประการ
4. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 2
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา
33 การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์
การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน
พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง
กับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการ
ของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานใน
เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้ง
กำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา
4. กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน
การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ
สถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

- 12.1 กลุ่มอำนวยการ (Administration group)
- 12.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล (Personnel administration group)
- 12.3 กลุ่มนโยบาย และแผน (Policy and planning group)
- 12.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (Promotion of educational provision group)
- 12.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (Supervision monitoring and evaluation for educational provision group)
- 12.6 กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ (Financial and assets administration group)
- 12.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน (Promotion of private educational institution group)
- 12.8 หน่วยตรวจสอบภายใน (Internal audit group)
- 12.9 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Information technology for educational center)

เขตพื้นที่บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ ดังนี้ อำเภอเมือง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 18 ตำบล 107 หมู่บ้านเทศบาลเมือง 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองอ่างศิลา เทศบาลตำบล 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองตำหรุ เทศบาลตำบลบางทราย เทศบาลตำบลนาป่า เทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลตำบลเสม็ด เทศบาลตำบลเหมือง องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตำหรุ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก อำเภอบ้านบึง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 8 ตำบล 52 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบล 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองไผ่แก้ว เทศบาลตำบลหัวกุญแจ เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก เทศบาลตำบลหนองซาก เทศบาลตำบลบ้านบึง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วน

ตำบลคลองกิ้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมาบไฟ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนแดง
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิรุณ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว อำเภอหนองใหญ่
 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 ตำบล 24 หมู่บ้านเทศบาลตำบล 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองใหญ่
 องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพลู องค์การบริหาร
 ส่วนตำบลหนองเสือช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้างสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานปีงบประมาณ
 พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญคู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

- 1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และ
 สติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้
 ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม
 - 1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ
 ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครู และผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการ)
 และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต
 - 1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร
 อย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
 เหมาะสมตามช่วงวัย
- ##### 2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และ ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
- 2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง
- ##### 3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
- 3.1 เด็กพิการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
 ตามหลักวิชา

3.2 เด็กด้อยโอกาส และเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.6 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดาร ได้รับการศึกษา และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.6 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผน และสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียน ทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตามตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากร ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารมีหน้าที่การกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน การแบ่งโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน บทบาท และอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ การกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบต่องานของบุคลากร ขนาดขององค์กร รวมทั้งรูปแบบการบริหาร สถานศึกษา จะทำให้มองเห็นระดับของการบริหารงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบาย และ ระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดี ผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการส่งเสริม การศึกษา ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านวางแผนและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ

การพัฒนาการบริหาร และการจัดการสถานศึกษาของกรมวิชาการ ได้ให้ความเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการให้มีเอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลัก ตลอดจน ให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนาระบบการวางแผน และให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับ ทั้งระดับนโยบาย และระดับ ปฏิบัติการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 หน้า 7-10) มีผู้ให้นิยามของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ไว้ ดังนี้

รัตนา เหาสาสุข (2534 อ้างถึงใน สันตนิย์ บุญถนอม, 2550, หน้า 10) กล่าวว่า พฤติกรรม การบริหาร หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกที่มีกลไกของการกำกับสั่งการจากความนึกคิด และความรู้สึกที่มีอยู่ภายในให้ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาซึ่งเป็นการ ให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชน และสังคมตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

พรพจน์ ศรีตัน (2551, หน้า 7) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงาน ที่ใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบมีจุดมุ่งหมายในการที่จะทำให้งานประสบ ความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, หน้า 9) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายผู้นำสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไข หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จ และ ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน จึงจะสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ธัญญา นุชาหาญ (2552, หน้า 17) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งแสดงออกซึ่งสภาวะผู้นำในฐานะของผู้นำองค์กรเพื่อสร้าง ความร่วมมือร่วมใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

สันตนิย์ บุญถนอม (2554, หน้า 10) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกจากความนึกคิดและความรู้สึกที่อยู่ภายในของผู้บริหารเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ได้ตามเป้าหมาย ด้วยความเสียสละและมีขวัญกำลังใจที่ดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกซึ่งสภาวะผู้นำ โดยการกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ขององค์การอย่างมีคุณภาพ

คุณลักษณะของผู้บริหาร

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550, หน้า 13) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ต้องมี พฤติกรรมใหม่ในสังคมใหม่ ต้องละทิ้งระบบเดิม ระบบตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็น นักสื่อสาร เป็นนักประสานงานพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้สอน ในการพัฒนาทุกคน และต้องเป็นผู้กระตุ้นทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องทำเอง เพียงแต่สนับสนุน ขับเคลื่อน แรงบันดาลใจ และสร้างทีมงาน โดยที่ไม่มีช่องว่างระหว่างบุคคล พฤติกรรมผู้บริหาร (Leader behavior) ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำแบบให้ความช่วยเหลือ (Supportive leadership) พฤติกรรมนี้จะพิจารณา ความต้องการของลูกน้อง และให้ความสนใจความเป็นอยู่ที่ดีของลูกน้อง ตลอดจนการสร้าง บรรยากาศความพึงพอใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อสมรรถนะในการทำงานของลูกน้อง หากลูกน้องเกิดภาวะความคับข้องใจ หรือความไม่พึงพอใจ
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) จะยอมให้ลูกน้องมีอิทธิพล ในการตัดสินใจเป็นอย่างมาก และมีผลลัพธ์ต่อการจูงใจสูงมาก
3. ภาวะผู้นำแบบใช้เครื่องมือ (Instrumental leadership) จะพยายามให้ลูกน้องเสนอแนะ งานที่เฉพาะเจาะจงขึ้นมา จากนั้นจึงแยกแยะว่า ขอบเขตของงานแต่ละงานควรจัดวางระบบ อย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การประสานงาน และการคุมงาน
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าประสงค์ที่ทำทลาย ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานมีความเชื่อมั่นต่อลูกน้องสูง และเชื่อว่าลูกน้องสามารถทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้ แนวทางที่ดีที่สุดในการเสนอพฤติกรรมผู้บริหารที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ยิ่งสถานการณ์มีลักษณะเคลือบแคลงสงสัยและไม่แน่นอนมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้ลูกน้อง เกิดภาวะความคับข้องมากขึ้นเท่านั้น สำหรับพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน เมื่อลูกน้องปฏิเสธ ผู้บริหารจะต้องบอกเขาว่าควรทำอะไรบ้าง โดยพยายามแสดงให้เห็นเส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ ว่าเขาควรทำอย่างไร เพื่อจะทำให้ลูกน้องทำงานได้ถูกต้องและเกิดความมั่นใจ

เคนหวัง บุญเทศ (2544 อ้างถึงใน ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ, 2557, หน้า 17) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบตัว โดยเฉพาะ ด้านภาษา และสังคมศาสตร์ มีคุณธรรมจริยธรรมมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำหลักวิชาการ และ

สภาพแวดล้อมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานที่บริหารไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรง จิตใจมั่นคงเชื่อมั่นในตนเอง ไม่อ่อนไหวต่อปัญหาและอุปสรรค มีอหิชาศรัยดี มีความเมตตาปราณีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้

สมชาย เทพแสง (2543 อ้างถึงใน อภิวัชร หาญปราบ, 2550, หน้า 27) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพว่า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่จะถ่ายทอดปลูกฝังเยาวชนได้ดีที่สุด คือ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การควบคุม ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจ และตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และถือเป็นหน้าที่หลัก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีลักษณะที่ดี มีหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิก และงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายในเวลา และงบประมาณที่จำกัด ความเป็นผู้บริหารที่เก่ง ดี มีคนชื่นชมศรัทธานั้น บางครั้งต้องขึ้นกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ด้วย

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542 อ้างถึงใน อภิวัชร หาญปราบ, 2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีประกอบด้วย

1. คุณสมบัติด้านวิชาการได้แก่

1.1 มีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี

1.2 มีความรู้ในเรื่องทั่วไปดีใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เพราะผู้นำจะต้องมีความรอบรู้

ในเรื่องต่าง ๆ

1.3 มีความรู้ความสามารถในการบริหาร และการนำ คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

หมายความว่า มีความสามารถในการใช้เทคนิค และวิธีการทำงาน มีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ดี รู้จักใช้คน และจงใจให้คนศรัทธา มีความสามารถในการคิด มีปัญญา มีไหวพริบฉลาด ทันคน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่าง หน้าตา ท่วงที วาจา อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนอารมณ์ และบทบาทที่ปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่น แบ่งได้เป็น

2.1 บุคลิกภาพด้านร่างกาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี รูปร่างสมส่วนพอเหมาะแก่ตน แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา คล่องแคล่ว และวางตนเหมาะสม

2.2 บุคลิกภาพด้านจิตใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาผู้อื่น มีความอดทนกล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นทุกด้าน ไม่เป็นคนหูเบา มีอารมณ์ขัน มีใจคอหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ที่บีบคั้น และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

2.3 บุคลิกภาพด้านสังคม ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีมนุษยสัมพันธ์ดี

3. คุณลักษณะด้านความสามารถ และคุณสมบัติพิเศษ ผู้บริหารมีคุณสมบัติดังนี้คือ

3.1 สติปัญญาเฉียบแหลม ความฉลาดอาจได้มาจากการฝึกฝนการทำงาน โดยการใช้วิจารณญาณ และการทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2 รู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักตนเอง

3.3 มีความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ เป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อย รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ และผลของการตัดสินใจ

3.4 ความเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นทุกด้าน ไม่หุนเหิน เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค

3.5 มีความกล้าหาญ ทั้งทางกาย และทางใจ คือ มีอำนาจทางใจที่จะควบคุมตนเองได้

3.6 มีความแนบเนียน คือ มีความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี

3.7 มีความเด็ดขาด คือ มีความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที

3.8 มีความคิดริเริ่ม คือ แสดงออกถึงความมั่นใจในงานอย่างจริงจัง มองโลกในแง่ดี

3.9 มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ

3.10 มีความสามารถในการจูงใจมีความสามารถในการประสานงาน และมีเทคนิคในการสร้างความสามัคคี

3.11 มีความอดทนต่อผลกระทบทั้งทางกาย วาจา และจิต

3.12 มีความท้าทาย ผู้บริหารจะต้องไม่หยุดนิ่ง จะต้องคิดที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ การยอมรับความเสี่ยง การเสี่ยงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารการยอมรับความเสี่ยง หรือความผิดพลาดถือว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นประสบการณ์

3.13 ความสามารถในการประเมินผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน

รุ่ง แก้วแดง (2541 อ้างถึงใน อภิวัชร ชาญปราบ, 2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มข้น
2. เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม
3. เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี

4. เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ

5. เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญมากในสถานศึกษาเพื่อสร้างความศรัทธาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าเพราะงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความพอใจร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก และงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลา และงบประมาณที่จำกัดเพราะงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความพอใจร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก และงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลา และงบประมาณที่จำกัด โดยใช้ทฤษฎีของ ลิเคิร์ต (Likert) ที่ได้ค้นคว้าวิจัยพบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ต่อกันและระบบการใช้อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม คือผู้บริหารต้องมีความรู้รอบด้านและ เก่งคน เก่งงาน เก่งคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย วอลเตอร์ (Walters, 1978, p.:218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม เลาดอน บิตต้า (Loudon and Bitta, 1988, p. 368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำสิ่งต่าง ๆ (Schiffman and Kanuk, 1991, p. 69)

การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง (Anita E. Woolfolk, 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคล
จงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996)

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ
หรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็น
พฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น
มีทิศทางจริงจังมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่อง
มาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 84) กล่าวว่า จุดเน้น หรือหลักสำคัญของ
เรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ว่า ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ
อันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้
เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจ และสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย
(Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทาง
ปฏิฐาน หรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธ หรือทางลบ (Negative) เช่น การดู
ว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมาย
ทางนิเสธนั้นมักไม่เป็นที่ดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะ
นำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนั้น

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มา
กระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้
ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มี
แรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้
หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
หวังรางวัล หรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชน
มีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจ
จากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้อง
สิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงานมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ชาญเดช วีรกุล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ
หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่น และความมานะพยายามที่จะ

กระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคล หรือองค์การได้ตั้งไว้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าที่ทำให้คน มีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบ ของแรงจูงใจจากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาแรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็น แรงจูงใจขับของกระบวนการจูงใจเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงขับแล้วจะเห็นว่า ความต้องการจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความต้องการ ของการจูงใจของมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ และความต้องการของเขายังไม่ได้รับการตอบสนอง เขาจะเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียดบุคคลนั้นจะอยู่ไม่เป็นสุขเกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด โดยได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ โนภาพทางความคิด ความรู้ความเข้าใจจากการรับรู้การจำการใช้ คุลยพินิจ และอื่น ๆ เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้ความเครียดลดลง หรือหายไป กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำอย่างมีเป้าหมาย เรียกว่า การจูงใจถ้ามีความต้องการเกิดขึ้นโดยไม่มีแรงจูงใจกระบวนการจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะ ความต้องการเป็นความอยากได้เท่านั้น ถึงไม่ได้ก็ไม่เป็นไรแต่เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการนั้นก็จะ มีแรงจูงใจเกิดขึ้น กระบวนการเกิดของการจูงใจอาจสรุปลักษณะของแรงจูงใจได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม
3. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา
4. แรงจูงใจจะเป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล
5. แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และในเวลาที่ยื่นไป
6. แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน บางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดง

ออกมาแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา เหมือนกันก็ได้ บางครั้งแรงจูงใจอาจจะอยู่ในรูปของการปลอมแปลง หรือบางครั้งมีแรงจูงใจ หลายอย่างผลักดันให้เกิดการกระทำนั้นขึ้น (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2555)

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิด จากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ

(Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ตามแนวคิดทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg and Synderman, 1993) เกี่ยวกับการใช้ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา

ประเภทของแรงจูงใจนักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเองไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนั้นจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็น แรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านั้น ได้แก่

2.1 เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดี และเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มิโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจ และเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น ครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครองผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนั้นการชมเชยการติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2541 อ้างถึงใน ชาญเดช วีรกุล, 2552, หน้า 6) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายประเด็น ดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุ และอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูล และจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความศุขกาย สุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อย่างเสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of motivation)

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation) แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, 1978, p. 218)

กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม”

(Loudon and Bitta, 1988, p. 368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ

จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” (Schiffman and Kanuk, 1991, p. 69) การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง (Anita E. Woolfolk, 1995) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) จากคำอธิบาย และความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่ง อาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำ หรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาหน้า และอาหารมาค้ำกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการ

มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกัน และกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหาร และลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้ จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกร

และนักบัญชีซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดี และที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกรบกวนโดยสภาพของงาน เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนั้นว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อนั้นเพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านั้นจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนั้น จึงนับว่า เป็นเรื่องที่น่าจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนั้นเพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ (ศรัญญา กัณ โสภา, 2558, หน้า 19)

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนั้นอาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

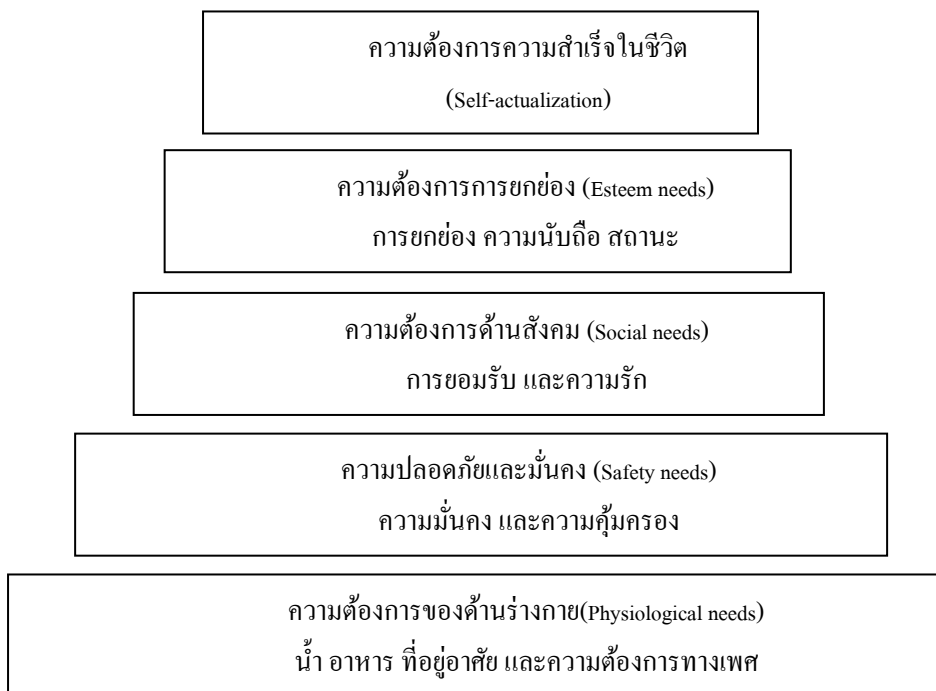
2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และจะมีขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องจัด และกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนั้น เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้น และมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนั่นเอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นนั้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นนั้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg and Synderman, 1993) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด และคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่าทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริง และใช้ได้

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาสโลว์ (Maslow, 1954) “แรงจูงใจ” (Motivation) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคล ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน การทางานธุรกิจ หรืองานอุตสาหกรรม เป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็ม ไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่องไม่ว่าจะด้านคุณภาพของสินค้า และบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัล และการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วพลังการทำงานก็จะตามมา และมีผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งที่คิดถึงคำกล่าวที่ว่า “ชาติดีไม่ต้องทาสีแดง” คือ คนดีไม่ว่าอย่างไรก็ทำงานดีเสมอ เพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง แต่สำหรับบางคนที่คิดร้ายทางลัดหลอกคนมากักขังหน่วงเหนี่ยวใช้กำลังบังคับให้ทำงาน วิธีนี้น่าจะได้ชื่อว่ามิได้ใช้กลยุทธ์เชิงจิตวิทยาแต่อย่างใดในการเสริมสร้างคนให้ทำงาน ทั้งยังเป็นการทำผิดศีลธรรม และผิดกฎหมายอีกด้วยด้วยการเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรม

การทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรรู้ให้ความสำคัญ และสนใจศึกษา เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจ ความเป็นมา และ ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะ และที่มาของแรงจูงใจทฤษฎี และการประยุกต์ ความรู้เรื่องแรงจูงใจ ไปใช้ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่

1. ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรัก และการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้ และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้อง หรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมาสโลว์ (Maslow, 1954) จะเป็นแนวคิดที่เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิตรวม 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ 2) ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง 3) ความต้องการด้านสังคม เช่นการยอมรับ และความรัก 4) ความต้องการการยกย่อง นับถือ และ 5) ความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นจึงประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ แมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y)
แนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน
ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน

ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ

4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. คนมักโง่ และหลอกล่อง่ายผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการ จึงเน้นการใช้เงิน วัสดุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจาก ข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้าน และไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเอง หรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

อูชิ (Ouchi, William G. 1981) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรสร้างเพื่ออ้อมหอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X Y และ Z เป็นการรวมทฤษฎีเข้าด้วยกัน คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกัน

ทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี REG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow, 1954) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียง และการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) ย่อโดย G มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ (Maslow, 1954) ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจแล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการ โอกาส และอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1954) แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow, 1954) อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจใน ความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการ โอกาส และอิสระในการคิดตัดสินใจ (G) การสร้างแรงจูงใจจะทำให้บุคคลทำงานสำเร็จได้

ทฤษฎีความคาดหวัง โดย วิคเตอร์ วรูม (Vroom, 1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย วิคเตอร์ วรูม (Vroom, 1964) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิด และการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขาใ

ความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนัก และเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้นแต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของ การดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของ การจ่าย และการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัล และผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน วิคเตอร์ วรูม (Vroom, 1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน $V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือ คุณค่า หรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น $I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน $E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม) ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p. 118) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีส่วนร่วมที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะการทำงานในองค์กรต้องอาศัยความพอใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันทุกฝ่ายในองค์กรต้องมีเป้าหมายที่จะพัฒนาร่วมกัน เพราะถ้าหากผู้ร่วมปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นแรงกระตุ้นในการที่จะขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับแรงจูงใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกซึ่งสภาวะผู้นำโดยการกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพแรงจูงใจคือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ตามแนวคิดทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮิร์ทเซอร์เบิร์ก (Herzberg and Synderman, 1993) เกี่ยวกับการใช้ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้นมาอยู่เสมอ เพราะมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งเป้าหมาย การใช้อำนาจในการบังคับทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหามันในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยในสิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิศากร สุชะกาตี (2548 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ วงษ์สุวรรณ, 2557, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกประทับใจ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถาวร เกาศรี (2550) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการตรวจสอบ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและด้านการตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ พฤติกรรมแบบผู้กระตุ้น พฤติกรรมแบบการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน พฤติกรรมแบบผู้สอน และพฤติกรรมแบบสื่อสาร

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับ มีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญชัย บรรณเลงมย์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และ

บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤติดา เนื่องจำนง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวดสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญ ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กฤติยา พิกุลทอง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

แจง (Jang, 1987) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่าถ้าผู้นำมีพฤติกรรมให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการทำงานแก่ครู มีเป้าหมายที่ชัดเจน ยอมรับความคิดเห็นของครูมากเพียงใด ก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

คลีเมนต์ (Clements, 1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่กิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

เรย์ (Ray, 1987, p. 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า ประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลทางบวกกับแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

แรนดอล (Randall, 1987, p. 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำทาย และยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

อีแกน (Egan, 2001, p. 8-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และ

ความรับผิดชอบ มีระดับของความพึงพอใจในระดับสูงและยังพบว่าขนาดของโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติและอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากผลการศึกษาวิจัยทั้งในและต่างประเทศข้างต้น พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามพฤติกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการกำหนดเป้าหมายน่าจะแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 น่าจะมีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้วางแผนและดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 750 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 254 คน และได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	14	5
โรงเรียนขนาดกลาง	331	112
โรงเรียนขนาดใหญ่	286	97
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	119	40
รวม	750	254

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจจำนวน 254 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการบริหารประกอบด้วย 6 ด้าน

1. ด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการจูงใจ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการติดต่อสื่อสารจำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการตัดสินใจจำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชาจำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย จำนวน 5 ข้อ

5 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 10 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

1.5 ด้านความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ

2. ปัจจัยก้ำจุน

2.1 นโยบาย และการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ

2.2 การนิเทศงาน จำนวน 5 ข้อ

2.3 เงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

2.4 สภาพะการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม และได้ยึดถือเอา ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮิร์ทเบอร์ค (Herzberg and Synderman , 1993) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และการใช้ภาษา

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคลรายนามต่อไปนี้

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ดร.สถาพร พฤษณีกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 นายสุทธิโรจน์ บุญชู ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

ผลการตรวจดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย (IOC: Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องที่ระดับ 1

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยสูตรความสอดคล้องภายในแอลฟา (Coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2558, หน้า 21) ปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยง (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ครบสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากศูนย์วัฒนธรรมและผู้นำทางการศึกษาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่ครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี ด้วยตนเอง จำนวน 254 ฉบับ
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
5. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามลงรหัสแต่ละฉบับ และจัดทำตารางลงคะแนนเป็นรายชื่อให้ตรงกับรหัสของแต่ละฉบับ
2. นำข้อมูลจากตารางลงคะแนนไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติ
3. หาความถี่และค่าร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
4. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้แก่
 - พฤติกรรมการบริหาร โรงเรียน ประกอบด้วยดังนี้
 1. ด้านการเป็นผู้นำ
 2. ด้านการจูงใจ
 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
 4. ด้านการตัดสินใจ

5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.5 ด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน

2.2 ด้านการนิเทศงาน

2.3 ด้านเงินเดือน

2.4 ด้านสภาวะการทำงาน

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยจำแนกตามรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ (t -test)

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ (F -test) เมื่อพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 สถิติทดสอบ t -test
 - 2.2 สถิติทดสอบ F -test ถ้าพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ใช้วิธีการเซฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ความน่าจะเป็น

X แทน พฤติกรรมการบริหาร

X_1 แทน ด้านการจูงใจ

X_2 แทน ด้านการเป็นผู้นำ

X_3 แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร

X_4 แทน ด้านการตัดสินใจ

X_5 แทน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

X_6 แทน ด้านการกำหนดเป้าหมาย

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Y_1 แทน ด้านความสำเร็จในงาน

Y_2 แทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

Y_3 แทน ด้านลักษณะงาน

Y_4 แทน ด้านความรับผิดชอบ

Y_5 แทน ด้านความก้าวหน้า

Y_6 แทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

Y_7 แทน ด้านการนิเทศงาน

- Y_8 แทน ด้านเงินเดือน
 Y_9 แทน ด้านสภาวะการทำงาน
 Y_{10} แทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
 ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เป็นอย่างไร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
 ดังปรากฏในตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
 สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร	$n = 254$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการจูงใจ	3.81	0.48	มาก	6
2. ด้านการเป็นผู้นำ	3.91	0.58	มาก	5
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.00	0.80	มาก	1
4. ด้านการตัดสินใจ	3.97	0.53	มาก	4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมกรบริหาร	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.98	0.49	มาก	2
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.98	0.56	มาก	3
รวม	3.94	0.49	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการกำหนดเป้าหมายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจูงใจ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับความสะดวกและมีความคล่องตัวในการทำงานจากการบริหาร และสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.90	0.42	มาก	2
2. ผู้บริหารได้ถามทุกข์สุขของครูหรือครอบครัว และมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัวของครูให้สำเร็จลุล่วง	3.52	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูตามความเหมาะสม	3.90	0.57	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้น และจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.73	0.71	มาก	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านการจูงใจ	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ข้าราชการครู มีกำลังใจ และทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.0	0.64	มาก	1
รวม	3.81	0.48	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ข้าราชการครูมีกำลังใจ และทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความสะดวก และมีความคล่องตัวในการทำงานจากการบริหารและสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูตามความเหมาะสมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้ถามทุกข์สุขของครูหรือครอบครัว และมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัวของครูให้สำเร็จลุล่วง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำ

ด้านการเป็นผู้นำ	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. จากคุณลักษณะ และคุณสมบัติท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวของผู้บริหาร	3.92	0.73	มาก	3
2. ท่านมีความรู้ลึกเป็นอิสระในการขอคำแนะนำ หรือ ปรึกษาหารือผู้บริหารเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ และเรื่องอื่น ๆ	3.89	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม และให้ครู มีส่วนร่วมในการทำงาน	4.13	0.52	มาก	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการเป็นผู้นำ	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ผู้บริหารมีใจกว้างและหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตร	3.68	0.78	มาก	5
5. ผู้บริหารได้แสดงออกในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.93	0.76	มาก	2
รวม	3.91	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม และให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารได้แสดงออกในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และจากคุณลักษณะและคุณสมบัติท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวของผู้บริหาร ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีใจกว้าง และหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา	3.83	0.87	มาก	5
2. ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการส่งเสริมให้มีการประสานงานภายในโรงเรียน	4.20	0.62	มาก	1
3. ครูเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของผู้บริหาร	3.89	0.80	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$n = 254$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
4. ผู้บริหารได้ชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในขณะครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และทัศนคติในเรื่อง การปฏิบัติงาน	4.15	0.60	มาก	2
5. ครูรู้ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.75	มาก	3
รวม	4.00	0.60	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการส่งเสริมให้มีการประสานงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารได้ชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันในขณะครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และทัศนคติในเรื่องการปฏิบัติงาน และครูรู้ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	$n = 254$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เมื่อเกิดปัญหา และข้อขัดแย้งระหว่างครู ผู้บริหาร สามารถไกล่เกลี่ย	4.00	0.62	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการตัดสินใจ	$n = 254$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
2. การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจน	3.84	0.76	มาก	5
3. ผู้บริหารมีลักษณะการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และแบ่งความรับผิดชอบให้ครู	4.12	0.64	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการเตรียมการหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	4.04	0.73	มาก	2
5. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามความเหมาะสม	3.86	0.70	มาก	4
รวม	3.97	0.53	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีลักษณะการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและแบ่งความรับผิดชอบให้ครู ผู้บริหารมีการเตรียมการหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และเมื่อเกิดปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างครู ผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ย ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอนและชัดเจน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	$n = 254$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารควบคุมงานบางเรื่องและให้ข้าราชการครูรับผิดชอบบางเรื่องตามความเหมาะสม	4.00	0.55	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
2. การบริหารงานของผู้บริหารมีลักษณะให้ผู้ร่วมงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผน	3.90	0.81	มาก	4
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจปัญหา รวมทั้งข้อจำกัด และสถานภาพของผู้ร่วมงานซึ่งอาจก่อให้เกิดผลงาน ที่บกพร่องในบางครั้ง	4.01	0.61	มาก	2
4. ผู้บริหารประเมินผลงานของครูตามเป้าหมายที่กำหนด	3.85	0.70	มาก	5
5. การเลื่อนขั้นหรือการได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ มีผล มาจากการยึดถือมาตรฐานการประเมิน และผล ของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.57	มาก	1
รวม	3.98	0.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการควบคุมบังคับบัญชาในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขั้นหรือการได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ มีผลมาจากการยึดถือมาตรฐานการประเมิน และผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจปัญหา รวมทั้งข้อจำกัด และสถานภาพของผู้ร่วมงานซึ่งอาจก่อให้เกิดผลงานที่บกพร่องในบางครั้ง และผู้บริหารควบคุมงานบางเรื่อง และให้ข้าราชการครูรับผิดชอบบางเรื่องตามความเหมาะสมตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารประเมินผลงานของครูตามเป้าหมายที่กำหนด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา
เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ด้านการกำหนดเป้าหมาย	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารได้กระจายอำนาจหน้าที่ในส่วนที่ระเบียบ ราชการกำหนดให้มอบหมายให้กับผู้ร่วมงาน ในระดับรอง ๆ ลงมา	3.94	0.73	มาก	5
2. เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดนั้นมีความชัดเจน และปฏิบัติ ได้ทันที	3.96	0.60	มาก	4
3. เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.98	0.74	มาก	3
4. เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียน และครูภายใน	4.06	0.60	มาก	1
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.98	0.67	มาก	2
รวม	3.98	0.56		

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียนและครูภายใน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้กระจายอำนาจหน้าที่ในส่วนที่ระเบียบราชการกำหนดให้มอบหมายให้กับผู้ร่วมงานในระดับรอง ๆ ลงมา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

ดังปรากฏในตารางที่ 9-19

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1
โดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.00	0.52	มาก	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.52	มาก	6
3. ด้านลักษณะงาน	3.92	0.48	มาก	7
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.54	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.54	มาก	10
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.04	0.55	มาก	2
7. ด้านการนิเทศงาน	4.00	0.53	มาก	4
8. ด้านเงินเดือน	3.96	0.52	มาก	5
9. ด้านสภาวะการทำงาน	3.91	0.51	มาก	9
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.92	0.58	มาก	8
รวม	3.97	0.47	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และ
การบริหารงาน และด้านความสำเร็จในงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.03	0.58	มาก	2
2. ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.92	0.66	มาก	5
3. การได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน	4.11	0.61	มาก	1
4. การยอมรับในความรู้ความสามารถ และ ความไว้วางใจในการทำงาน	4.00	0.71	มาก	3
5. การมอบอำนาจในการตัดสินใจ	3.93	0.70	มาก	4
รวม	4.00	0.52	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย
โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน
มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน และการยอมรับในความรู้ความสามารถและความไว้วางใจ
ในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้บริหาร และคณะครูร่วมกัน
กำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของท่าน	3.92	0.74	มาก	5
2. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.93	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการทำงาน	3.94	0.66	มาก	2
4. ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.93	0.67	มาก	4
5. ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเองเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน	4.02	0.57	มาก	1
รวม	3.95	0.52	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเองเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการทำงานการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของท่าน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของท่าน	3.87	0.54	มาก	4
2. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.58	0.50	มาก	5
3. ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ ในการทำงาน	3.90	0.67	มาก	2
4. ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	4.00	0.71	มาก	1
5. ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเอง เพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน	3.90	0.74	มาก	3
รวม	3.95	0.52	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน และผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเองเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ	4.03	0.60	มาก	4
2. ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ท่านได้รับ การมอบหมาย	4.06	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.20	0.72	มาก	1
4. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.66	มาก	2
5. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.00	0.75	มาก	5
รวม	4.08	5.44	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้บริหารแสดง
ความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ท่าน
ได้รับการมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อท่าน
ปฏิบัติหน้าที่ได้รับการมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเอง เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.94	0.77	มาก	3
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.96	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	3.77	0.75	มาก	5
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.97	0.63	มาก	1
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกนำมาพิจารณาความดี ความชอบอยู่ที่หน้าพอใจ	3.90	0.66	มาก	4
รวม	3.91	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร สนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย	3.95	0.70	มาก	4
2. ก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษาผู้บริหาร แถลงนโยบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจน	4.20	0.68	มาก	1
3. นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครู ในโรงเรียน และชุมชน	4.10	0.72	มาก	2
4. การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บน พื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอถูกต้อง และชัดเจน	4.04	0.70	มาก	3
5. ท่านทำงานด้วยความสุขใจอันเป็นผลมาจาก พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	3.94	0.68	มาก	5
รวม	4.04	0.55	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน
มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษาผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทุกคนใน โรงเรียน
ทราบอย่างชัดเจน นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครูในโรงเรียน และชุมชน และ
การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอถูกต้อง
และชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านทำงานด้วยความสุขใจอันเป็นผลมาจาก
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารได้กำหนดการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.11	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหาร และครูรับรู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จ ของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.06	0.72	มาก	2
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	3.96	0.65	มาก	4
4. ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.90	0.67	มาก	5
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.00	0.64	มาก	3
รวม	4.00	0.53	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ได้กำหนดการนิเทศงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูรับรู้ถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ และผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	n = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม กับงาน และยุติธรรม	4.00	0.64	มาก	2
2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอน พิจารณาในรูปคณะกรรมการ	3.96	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารมอบหมายงานด้วยปริมาณที่เหมาะสมกับ เงินเดือน และสวัสดิการของท่าน	4.06	0.65	มาก	1
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ผู้บริหาร ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.92	0.62	มาก	4
5. ผู้บริหารจัดรางวัลพิเศษเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพ	3.86	0.84	มาก	5
รวม	3.96	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
มอบหมายงานด้วยปริมาณที่เหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการของท่าน ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงาน และยุติธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือจัดสวัสดิการ
ให้กับครูผู้สอนพิจารณาในรูปคณะกรรมการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
จัดรางวัลพิเศษเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาวะการทำงาน

ด้านสภาวะการทำงาน	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.92	0.58	มาก	2
2. ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ	3.91	0.67	มาก	3
3. ผู้บริหารแบ่งภาระงานของท่านได้สมดุลกับงาน ของเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.70	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี แก่บุคลากร	3.84	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครู และพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียน	4.04	0.62	มาก	1
รวม	3.91	0.51	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาวะการทำงานมีค่าเฉลี่ย
โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครู และพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนการจัด
สภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน และผู้บริหารจัดหา
เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	<i>n</i> = 254		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำงานที่น่าไว้วางใจน่าเชื่อถือ และศรัทธา	4.07	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาบุคลากรทุกคน อย่างเสมอภาค	3.94	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจ ในขณะปฏิบัติงาน	3.92	0.63	มาก	3
4. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายาม ประนีประนอม และปรับความเข้าใจ	3.80	0.74	มาก	5
5. จัดให้มีกิจกรรมพบปะหรือการทำงานร่วมกันระหว่าง ครูภายในโรงเรียน	3.90	0.82	มาก	4
รวม	3.92	0.58	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีพฤติกรรม
ทำงานที่น่าไว้วางใจน่าเชื่อถือและศรัทธา ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาบุคลากรทุกคน
อย่างเสมอภาค ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายามประนีประนอม และ
ปรับความเข้าใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 ในเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
 ดังปรากฏในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเมืองชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

พฤติกรรม การบริหาร	y ₁		y ₂		y ₃		y ₄		y ₅		y ₆		y ₇		y ₈		y ₉		y ₁₀		รวม(X)	
	r	p	r	P	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.62**	.00	.75**	.00	.60**	.00	.72**	.00	.71**	.00	.70**	.00	.67**	.00	.80**	.00	.69**	.00	.76**	.00	.79**	.00
X ₁	.73**	.00	.81**	.00	.64**	.00	.78**	.00	.73**	.00	.71**	.00	.77**	.00	.81**	.00	.70**	.00	.63**	.00	.65**	.00
X ₁	.72**	.00	.76**	.00	.68**	.00	.74**	.00	.70**	.00	.73**	.00	.77**	.00	.84**	.00	.72**	.00	.77**	.00	.84**	.00
X ₁	.79**	.00	.74**	.00	.68**	.00	.72**	.00	.78**	.00	.76**	.00	.73**	.00	.79**	.00	.75**	.00	.79**	.00	.70**	.00
X ₁	.78**	.00	.79**	.00	.78**	.00	.80**	.00	.73**	.00	.79**	.00	.82**	.00	.74**	.00	.81**	.00	.82**	.00	.89**	.00
X ₁	.75**	.00	.70**	.00	.65**	.00	.70**	.00	.70**	.00	.61**	.00	.79**	.00	.65**	.00	.73**	.00	.72**	.00	.81**	.00
รวม(y)	.81**	.00	.84**	.00	.74**	.00	.82**	.00	.80**	.00	.83**	.00	.84**	.00	.85**	.00	.81**	.00	.87**	.00	.93**	.00

** p < .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .93 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .84

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .74

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .82

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .80

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .83

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานกับพฤติกรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .84

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับพฤติกรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .85

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาวะการทำงานกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .87

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พ.ศ. 2558 จำนวน 254 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .10-.78 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29-.78 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1

1. พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งรายละเอียดรายด้านมีดังนี้

1.1.1 ด้านการจูงใจ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ข้าราชการครูมีกำลังใจ และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความสะดวก และมีความคล่องตัวในการทำงานจากการบริหาร และสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูตามความเหมาะสมตามลำดับ

1.1.2 ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม และให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารได้แสดงออกในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และจากคุณลักษณะ และคุณสมบัติท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวของผู้บริหาร ตามลำดับตามลำดับ

1.1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการส่งเสริมให้มีการประสานงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารได้ชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันในคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และทัศนคติในเรื่องการปฏิบัติงาน และครูรู้ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ต่างๆรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ตามลำดับ

1.1.4 ด้านการตัดสินใจ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก

ได้แก่ ผู้บริหารมีลักษณะการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และแบ่งความรับผิดชอบให้ครู ผู้บริหารมีการเตรียมการหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และเมื่อเกิดปัญหา และข้อขัดแย้ง ระหว่างครู ผู้บริหาร สามารถไกล่เกลี่ย ตามลำดับ

1.1.5 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการควบคุม บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขั้นหรือการได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ มีผลมาจากการยึดถือมาตรฐาน การประเมิน และผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจ ปัญหา รวมทั้งข้อจำกัด และสถานภาพของผู้ร่วมงานซึ่งอาจก่อให้เกิดผลงานที่บกพร่องในบางครั้ง และผู้บริหารควบคุมงานบางเรื่องและให้ข้าราชการครูรับผิดชอบบางเรื่องตามความเหมาะสม ตามลำดับ

1.1.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียน และครูภายใน เป้าหมายของโรงเรียน มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท่านได้รับความสะดวกและมีความคล่องตัวในการทำงานจากการบริหาร และสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน และ ผู้บริหารได้ถามทุกข์สุขของครูหรือครอบครัว และมีส่วนช่วย แก้ไขปัญหาทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัวของครูให้สำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ซึ่งมี รายละเอียดรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารให้กรอบแนวคิด ในการปฏิบัติงานชัดเจนมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน และการยอมรับในความรู้ความสามารถ และความไว้วางใจในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเองเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเองเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน และ ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ท่านได้รับการมอบหมาย ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปีจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษาผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทุกคนใน โรงเรียนทราบอย่างชัดเจน นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครู ในโรงเรียน และชุมชน และการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศที่เพียงพอถูกต้อง และชัดเจน ตามลำดับ

3.2 ด้านการนิเทศงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปีจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดการนิเทศงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหาร และครูรับรู้ถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ และ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง ในการปฏิบัติงานตามลำดับ ตามลำดับ

3.3 ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานด้วยปริมาณที่เหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการของท่าน ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงาน และยุติธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนพิจารณาในรูปคณะกรรมการ ตามลำดับ

3.4 ด้านสภาวะการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีจจัยค้ำจุนด้านสภาวะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครู และพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน และ ผู้บริหารจัดหา เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ ตามลำดับ

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำงานที่นำไปวางใจน่าเชื่อถือ และศรัทธา ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .93

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่จะเข้าสู่ตำแหน่งและเข้าสู่ตำแหน่งแล้วจะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งคุณลักษณะแต่ละด้านที่ได้รับการอบรมส่วนใหญ่จะครอบคลุมพฤติกรรมการบริหารทั้งหมด ทั้งด้านการจูงใจ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมการปฏิบัติงาน

นอกจากจะได้รับความรู้ทักษะจากการฝึกอบรมแล้ว ก่อนการเป็นผู้บริหารจะต้องมีการสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารในการสอบคัดเลือกก็จะใช้พฤติกรรมการบริหารเป็นกรอบในการประเมินด้วยจึงทำให้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งผู้บริหารจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ทฤษฎีการบริหาร การศึกษาใหม่ ๆ เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารมีการปรับตัว ปรับพฤติกรรมการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสิณี วิทยาภรณ์ (2551) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี สิงห์เสนห์ (2545) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก

รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลเทพ โพธิ์ทอง (2547) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีนโยบาย และการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมอบหมายงานให้กับครูตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบกับผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังความคิดเห็น ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานได้รับความเป็นกันเอง ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 บังคับจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการทำงานที่มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขงาน จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารได้มอบหมายงานให้กับครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน จึงทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยกย่องในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 บังคับจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการสอนและความรู้ของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยกย่องในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่รู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และงานที่ปฏิบัติอยู่ มีลักษณะท้าทาย ซึ่งผู้บริหารได้ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน คิดวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีโอกาสดูแลความคิดเห็น ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน สอดคล้องกับ ภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และตัวผู้ปฏิบัติทำงานอย่างมีความสุข ภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ทুমุ่แต่การทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยกย่องในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะ ของงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทำให้ครูตั้งใจในการทำงาน

ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วก็มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเสมอ ซึ่งเกิดจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจให้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นันทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถตามความถนัดและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทำให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสดังเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า รวมทั้งมีโอกาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิกา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่าย โรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยสำคัญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบาย และการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยสำคัญ ด้านนโยบาย และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร มีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารงานภายใน โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน โดยให้ครูได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานของ โรงเรียน และผู้บริหารสามารถบริหารงาน โรงเรียนได้ตรงตามนโยบายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดการ และบริหารงาน องค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วาสนา ใหม่พุมมา (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านนโยบาย และการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร แจ่มจำรัส (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และมีศักยภาพในการพึ่งตนเองสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีขอบเขตการบริหารงานที่ชัดเจนเน้นให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการร่วมมือ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันการเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

ระหว่างครอบครัวทำให้เกิดความสนิทสนมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ สมอาษา (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจ และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ หทัยรัตน์ แปงจิตร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร แจ่มจรัส (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.4 ด้านการนิเทศงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 บัณฑิตจ่าจัน ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการ กำหนดการนิเทศงาน อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องครูรับรู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมาย ให้ปฏิบัติ และจัดทำกรนิเทศงานอย่างกัลยาณมิตรผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก

2.2.5 ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 บัณฑิตจ่าจัน ด้านรายได้ และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบาย และตรวจสอบได้ และครูได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึก

สะดวกสบาย และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีอนันต์ สีดางาม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอตาคลย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนโดยรวม และรายได้ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา โดยรวม และรายได้ด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือน และสิ่งตอบแทน โดยรวม และรายได้ด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้น และจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเป็นมิตรจริงใจดูแลเอาใจใส่ได้ถามทุกข์-สุขของครู หรือครอบครัว และมีส่วนช่วยแก้ไข ปัญหาทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัวของครูให้สำเร็จลุล่วง เพราะเป็นการแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน
2. ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีใจกว้างและหนักแน่นต่อสภากาการณ์ และไม่มีคำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตร ควรแสดงออกในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพราะคนที่เป็ผู้นำต้องมีความอดทน อดกลั้น เป็นมิตรกับทุกคน
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา เพราะปัญหาในเรื่องการทำงานเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา ผู้บริหารก็ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบ เพื่อปรึกษาปัญหา

4. ด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจน เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสำคัญต่องานขององค์กรเป็นอย่างมาก

5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารประเมินผลงานของครูตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะการประเมินผลงานของครูตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารได้กระจายอำนาจหน้าที่ในส่วนที่ระเบียบราชการกำหนดให้มอบหมายให้กับผู้ร่วมงานในระดับรอง ๆ ลงมา เพราะการวางแผนงานการกระจายอำนาจหน้าที่ จัดคนให้เหมาะสมกับงานส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีการวางแผนร่วมกัน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของท่าน เพราะการเป็นผู้บริหารต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำไปปรับปรุงพัฒนางาน

3. ด้านลักษณะงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะผู้บริหารควรให้โอกาสในการปฏิบัติงานกับครูผู้สอนไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา เพราะการแสดงความชื่นชมเป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนจะได้พัฒนางานได้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนทำให้ครูมีกำลังใจในการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเองพัฒนางานด้วย

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ท่านทำงานด้วยความสุขใจอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เพราะถ้าหากผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ครูทำงานด้วยความสุขใจ

7. ด้านการนิเทศ ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะการให้โอกาสในการปรับปรุงงานทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและได้งานที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมาย

8. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารจัดรางวัลพิเศษเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู

9. ด้านสภาวะการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร เพราะการที่ส่งเสริมผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานในองค์กรเป็นกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามแบบอย่างที่ดี ส่งผลดีต่อองค์กร

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายามประนีประนอม และปรับความเข้าใจ เพราะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาของครูเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างการทำงานของครูผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการปรับความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลเทพ โพธิ์ทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *72 พระชนมพรรษา 107 ปี กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติยา พิภูลทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*, วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ขันทอง หวานเสนาะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนม์นิภา ทองโชติ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายกลุ่มตากลิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ตะวันฉาย โกทัน. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถาวร เกาศรี. (2550). พฤติกรรมการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพย์สุดันท์ หรีจันดา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพร อินอ่อน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา นุชาหาญ. (2552). ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: การวิเคราะห์
องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา และภาวะผู้นำ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- นงนารถ โช๊ะฉะฉน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารีรัตน์ ฝ่ายคำมี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธาวาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศากร สุขะกาศี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลลบุรี.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรา เพิ่มพูน. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศกามาศ สมักรการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พันธุ์นาสี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เทพ จิระโร. (2558). *หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ชลบุรี: ร้านบัณฑิตเอกสาร
- พรพจน์ ศรีตัน. (2551). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 และ 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางอำเภอบ้านบึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฟื่องฟ้า คำตัน. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสรินทิพย์ คงบริบูรณ์. (2557). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). ประวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศรีตั้งเซนต์เดอวี.
- วาสนา ใหม่พุ่มมา. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาลินี ดวงเนตร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรินทร์ ศรีจันทร์. (2552). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วารุณี สิงห์สเนห์. (2545). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ศรีอนันต์ สีดาจาม. (2550). แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานพนักงานส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัด
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี ระดับการรับรู้
ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2555). *การเกิดของกระบวนการจูงใจ*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.library.msu.ac.th/web/searching>
- สถาพร แจ่มจำรัส. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎี และการประยุกต์*.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวีน ยมหา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความผูกพัน
ต่อองค์กร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2558). *แผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษา
ระยะ 4 ปี*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สันทนีย์ บุญถนอม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน
กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิชัย กิจถาวร. (2555). *พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบางปะอินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางคอน จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวรรวมแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา อินทรโชติ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาลีณี วิยาภรณ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของโรงเรียน กับผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทรีย์ บุญเต็ม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ วิเชียรศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหาร และการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). *12 ส. พัฒนาคน พัฒนาให้ดีขึ้น. ในเทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.

- หทัยรัตน์ แปะจิตร. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อภิวัชร หาญปราบ. (2550). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุณรัตน์ อิ่มรัง. (2550). *แรงจูงใจการปฏิบัติ งานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- อุบล สุวรรณศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: relatedness and growth, human need in organizational setting.* New York: Free Press.
- Anderson, J. E. (1975). *Public policy-making.* Great Britain: Thomas Nelson and Sons.
- Anderson, J. E. (1979). *Public policy-making.* New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Anderson, J. E. (1994). *Public policy-makin.* New York: Houghton Mifflin.
- Anita, E. W. (1995). *Motivation and personality.* (2nd ed.). Bangkok: Welearn.
- Barnard, C. I. (1974). *The funtions of the executive* (30th ed.). Cambridge: Harvard University.
- Berelson, B. & Gray, A. S. (1964). *Human behavior.* New York: Harcourt Brace and World.
- Brown, H. D. (1980). *Principles of language learning and teaching.* N.J: Printice-Hall.
- Clement. E. (1983). A study of relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International, 43(8), 2567-A.*
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont.* California: Thomson Wadsworth.

- Egan, M. D. (2001). *Architectural Lighting*. New York: McGraw-Hill.
- Ghiselli, L. E. & Clarence W. B. (1965). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Green, C. N. (1967). The reciprocal nature of influence between leader and subordinate. *Journal of Applied Psychology*, 50 (10),3225-A.
- Herzberg, F. M. & Synderman, B. (1993). *The Motivation at work*. New York: John Wiley and sons.
- Hilgard, L. J. (1962). *Introduction to psychology*. New York: Harcourt Brace and World.
- Jang, M. (1987). Principal's leadership and communication and teacher Job satisfactioy in Korea. *Dissertation. Abstracts International*, 48(6), 3020-A.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likret, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Lowell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Myers, M. S. (1970). *Every employee a manager*. New York: Mcgraw-Hill.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Mnhattan: Addison-Wesley.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation abstracts international*, 48(1), 21-A.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan satisfaction turnover among registered nurses in selected New Jersey hospitals. *Dissertation abstracts international*, 49(1), 3225-A.
- Schiffman, L. G. and Kanuk, L. L. (1991). *Consumer Behavior* (4th ed.). New Jersey: Englewood Cliffs.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Wiley and Sons.
- Scidenberg, B. (1976). *Social psychology*. New York: Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.

Vroom, V. H. (1970). *Management of behavioral and motivation*. Baltimore: Penguin.

Walters. (1978). *Adaptive Management of Renewable Resources*. New York: Mc Graw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 6218.8/ ว.253

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตติกาญจน์ ทองทับ รหัส 58990025

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 1

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ที่ ศธ 6218.8/ ว.254

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตติกาญจน์ ทองทับ รหัส 58990025

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 1

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ที่ ศธ 6218.8/ว.255

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตติกาญจน์ ทองทับ รหัส 58990025

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 1

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ
เมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด เพื่อความสมบูรณ์
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย คำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวม และนำไปใช้สำหรับการวิจัย
เท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างดี

นางสาวชุตติกาญจน์ ทองทับ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ลงใน ของระดับพฤติกรรม

กรรมการบริหารของผู้บริหารให้ตรงตามความเป็นจริง

- 5 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ท่านได้รับความสะดวกและมีความคล่องตัวในการทำงานจากการบริหารและสวัสดิการต่างๆของโรงเรียน	✓				

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการจูงใจ					
1.	ท่านได้รับความสะดวก และมีความคล่องตัว ในการทำงานจากการบริหารและสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารได้ถามทุกข์สุขของครู หรือครอบครัว และมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านหน้าที่ การงาน และเรื่องส่วนตัวของครูให้สำเร็จลุล่วง					
3.	ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้ครูตามความเหมาะสม					
4.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ข้าราชการ ครูมีกำลังใจ และทุ่มเทความสามารถในการ ปฏิบัติงาน					
	ด้านการเป็นผู้นำ					
6.	จากคุณลักษณะ และคุณสมบัติท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวของผู้บริหาร					
7.	ท่านมีความรู้สึกเป็นอิสระในการขอคำแนะนำ หรือปรึกษาหารือผู้บริหารเกี่ยวกับงานที่ท่าน ปฏิบัติและเรื่องอื่นๆ					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม และให้ครู มีส่วนร่วมในการทำงาน					
9.	ผู้บริหารมีใจกว้างและหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	ผู้บริหารได้แสดงออกในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
11.	ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา					
12.	ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการส่งเสริมให้มีการประสานงานภายในโรงเรียน					
13.	ครูเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของผู้บริหาร					
14.	ผู้บริหารได้ชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันในขณะครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และทัศนคติในเรื่องการปฏิบัติงาน					
15.	ครูรู้ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
16.	ด้านการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหา และข้อขัดแย้งระหว่างครู ผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ย					
17.	การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจน					
18.	ผู้บริหารมีลักษณะการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และแบ่งความรับผิดชอบให้ครู					
19.	ผู้บริหารมีการเตรียมการหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามความเหมาะสม					
21.	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารควบคุมงานบางเรื่อง และให้ข้าราชการครูรับผิดชอบบางเรื่องตามความเหมาะสม					
22.	การบริหารงานของผู้บริหารมีลักษณะให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผน					
23.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจปัญหา รวมทั้งข้อจำกัด และสถานภาพของผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลงานที่บกพร่องในบางครั้ง					
24.	ผู้บริหารประเมินผลงานของครูตามเป้าหมายที่กำหนด					
25.	การเลื่อนขั้นหรือการได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ มีผลมาจากการยึดถือมาตรฐานการประเมิน และผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
26.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารได้กระจายอำนาจหน้าที่ในส่วนที่ระบียบราชการกำหนดให้มอบหมายให้กับผู้ร่วมงานในระดับรอง ๆ ลงมา					
27.	เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดนั้นมีความชัดเจน และปฏิบัติได้ทันที					
28.	เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29.	เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความต้องการ ของโรงเรียนและครูภายใน					
30.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ของระดับพฤติ

กรรมการบริหารของผู้บริหารให้ตรงตามความเป็นจริง

- 5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจนมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน	✓				

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ปัจจัยจูงใจ					
31.	ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน					
32.	ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
33.	การได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน					
34.	การยอมรับในความรู้ความสามารถ และ ความไว้วางใจในการทำงาน					
35.	การมอบอำนาจในการตัดสินใจ					
	ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
36.	ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของท่าน					
37.	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
38.	ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่จะ นำมาใช้ในการทำงาน					
39.	ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่าง ในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
40.	ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของตัวเอง เพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
41.	<u>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</u> ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ					
42.	ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
43.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน					
44.	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน					
45.	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานประสบกับอุปสรรคปัญหา					
46.	<u>ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ</u> ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ					
47.	ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ท่านได้รับการมอบหมาย					
48.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน					
49.	ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
50.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
51.	ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
52.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
53.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
54.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
55.	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบอยู่ที่น่าสนใจ					
56.	ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
57.	ก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษาผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจน					
58.	นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครูในโรงเรียนและชุมชน					
59.	การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอถูกต้องและชัดเจน					
60.	ท่านทำงานด้วยความสุขใจอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมกรบริหารงานของผู้บริหาร					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ปัจจัยด้านการนิเทศงาน					
61.	ผู้บริหารได้กำหนดการนิเทศงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
62.	ผู้บริหารและครูรับรู้ถึงเป้าหมาย และความสำเร็ของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ					
63.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
64.	ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย					
65.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน					
	ปัจจัยด้านเงินเดือน					
66.	ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงาน และยุติธรรม					
67.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนพิจารณาในรูปคณะกรรมการ					
68.	ผู้บริหารมอบหมายงานด้วยปริมาณที่เหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการของท่าน					
69.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
70.	ผู้บริหารจัดรางวัลพิเศษเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
71.	ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
72.	ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ					
73.	ผู้บริหารแบ่งภาระงานของท่านได้สมดุลกับงาน ของเพื่อนร่วมงาน					
74.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี แก่บุคลากร					
75.	ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงาน ของครูและพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียน					
76.	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำงานที่น่าไว้วางใจน่าเชื่อถือ และศรัทธา					
77.	ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาบุคลากรทุกคน อย่างเสมอภาค					
78.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน					
79.	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร พยายามประนีประนอม และปรับความเข้าใจ					
80.	จัดให้มีกิจกรรมพบปะหรือการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูภายในโรงเรียน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	43	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	44	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	45	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	46	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	47	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
48	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้		+1	+1	1.00	ใช้ได้	
49	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้		+1	+1	1.00	ใช้ได้	
50	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้		+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.51	17	0.83
2	0.66	18	0.53
3	0.69	19	0.81
4	0.80	20	0.77
5	0.83	21	0.66
6	0.77	22	0.75
7	0.75	23	0.78
8	0.82	24	0.84
9	0.85	25	0.67
10	0.90	26	0.78
11	0.80	27	0.78
12	0.78	28	0.76
13	0.87	29	0.65
14	0.71	30	0.83
15	0.66		
16	0.70		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น =.98

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.73	21	0.74	41	0.88
2	0.76	22	0.71	42	0.77
3	0.75	23	0.81	43	0.88
4	0.80	24	0.64	44	0.74
5	0.72	25	0.70	45	0.58
6	0.91	26	0.61	46	0.68
7	0.88	27	0.51	47	0.81
8	0.85	28	0.78	48	0.88
9	0.85	29	0.76	49	0.87
10	0.41	30	0.78	50	0.83
11	0.46	31	0.78		
12	0.48	32	0.63		
13	0.58	33	0.77		
14	0.67	34	0.85		
15	0.77	35	0.86		
16	0.65	36	0.68		
17	0.69	37	0.78		
18	0.50	38	0.54		
19	0.59	39	0.77		
20	0.76	40	0.76		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวชุตिकाญจน์ ทองทับ
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม พ.ศ.2527
สถานที่เกิด	อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	55/1 หมู่ 1 ตำบลนาเจริญ อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา