

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จตุพร จินาพันธ์

1H 0024882

23 พ.ย. 2559

367443

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

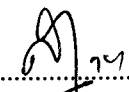
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

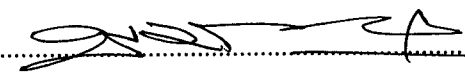
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ จุติพร จินาพันธ์ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

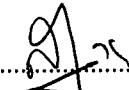
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวนิชตระกูล)


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวนิชตระกูล)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ การให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกุล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมุท ขำนาถ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข และ ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจ สอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ ในการทำวิจัย รวมทั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ทั้งที่ได้ได้เอ่ยนามในที่นี้ มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แก่บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน ให้ความรักความเมตตาและประสิทธิประสาท วิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จตุพร จินาพันธ์

53990003: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงงูใจของครู/ ประสิทธิภาพ/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จตุพร จินาพันธ์: แรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (TEACHERS' MOTIVATION AFFECTED TO SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 147 หน้า. ปีพ.ศ. 2559.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงงูใจของครูที่สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกเกี่ยวกับแรงงูใจของครูระหว่าง .28 - .90 ค่าความเชื่อมั่น .97 และมีค่าอำนาจจำแนกเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนระหว่าง .38 - .90 ค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. แรงงูใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แรงงูใจของครู ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) สามารถสร้างสมการ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 94.60 เปอร์เซนต์ เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{y} = .265 + .356(X_3) + .517(X_7) + .275(X_5) - .146(X_{10}) - .063(X_4)$$

53990003: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' MOTIVATION/ EFFECTIVENESS/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

JUTIPORNJINAPHAN: TEACHERS' MOTIVATION AFFECTED TO SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. THESIS ADVISORS: SADAYUTEERAVANITRAKUL, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 147. P. 2016.

The purpose of this research was to determine teachers' motivation that can predict all aspects of schools effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample consisted of 338 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 18. The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaires, with discrimination power value teacher's motivation was between .28 - .90 and reliability value of .97. Beside, its discrimination power value school effectiveness was between .38 - .90 and reliability value of .96. The statistics devices used in analyzing the data included mean score, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were:

1. Teachers' motivation affected to school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18, as a whole, was found to be at the high level.
2. Schools effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18, as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: solving problem, productivity and positive attitude.
3. Teachers' motivation had a positive correlation with school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18 significance  $p < .05$  were at a highest level.
4. Work itself ( $X_3$ ), interpersonal relation ( $X_7$ ), advancement ( $X_5$ ), salary ( $X_{10}$ ), responsibility ( $X_4$ ) could predict school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18 by explaining the variance of school effectiveness in 94.60 % that could be written in the form of raw score equation as follow;

$$\hat{Y} = .265 + .356(X_3) + .517(X_7) + .275(X_5) - .146(X_{10}) - .063(X_4)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	37
แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก.....	132
ภาคผนวก ข.....	136
ภาคผนวก ค.....	144
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	147

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามสหวิทยาเขต.....	64
2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน.....	71
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในงานในภาพรวมและรายข้อ.....	72
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมและรายข้อ.....	73
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะงานในภาพรวมและรายข้อ.....	74
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้อ.....	75
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมและรายข้อ.....	76
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมและรายข้อ.....	77
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงูใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมและรายข้อ.....	78



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงจูงใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมและรายข้อ.....	79
11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงจูงใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสภาพการทำงานในภาพรวมและรายข้อ.....	80
12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงจูงใจของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือนในภาพรวมและรายข้อ.....	81
13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน.....	82
14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมและรายข้อ.....	83
15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในภาพรวม และรายข้อ.....	84
16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในภาพรวมและรายข้อ.....	85
17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ.....	86
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ( $n = 338$ ).....	87

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
19	อำนวยการจากตัวแปรแรงงูใจของครูที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	88
20	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	89
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จากแรงงูใจของครู.....	90
22	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	145
23	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	146

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	22
3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก.....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้อธิบายคำว่า การศึกษาไว้ดังนี้ “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้าง สรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติเป็นไปตามนโยบายดังกล่าว รัฐบาล ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไว้หลายประการ โดยเฉพาะเร่งจัดให้ระบบ และโครงสร้างการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา และเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยทั้งในเมือง และชนบท ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายรับผิดชอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรม ปฏิรูป การเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต เน้นพลังความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนิสัยรักการอ่าน การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสื่อการเรียนรู้ประเภท ต่างๆ อย่างทั่วถึง ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีวินัย ใฝ่เรียน ใฝ่ทำงานเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 17) การบริหารและการจัดการศึกษาของไทย ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของ กระทรวงศึกษาธิการที่มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยการยุบรวมหน่วยงาน ทางการศึกษาเดิมแล้วแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 74) มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง โดยกำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา

สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

องค์ประกอบของการบริหารของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุดก็คือ คน และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดีสามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรมและจงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่น ๆ ก็จะสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรและวิธีจูงใจเพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 39) ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง หน้าที่ของครู ในด้านวิชาการ คือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอนโดยวิธีการตามลำดับขั้น การจัดทำข้อสอบวัดผล ประเมินผล เสียสละเวลาในการสอนซ่อมเสริม ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น และตรวจสอบงานตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ นอกจากงานด้านการสอนแล้ว ครูยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ผลักดันให้กระบวนการทำงานต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปได้ แต่ผลลัพธ์ของงานจะออกมาเป็นอย่างไร นั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะสามารถจูงใจให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถได้อย่างไร วิธีการที่จะใช้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงนั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมกันมากวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ (สายัณห์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 16) ความต้องการและแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนการสร้างแรงเสริม

และความกระตือรือร้น จากหลักการบริหารที่กล่าวว่างค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน องค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง การที่คนได้สร้างองค์กรขึ้นมาในขณะที่งานซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในการที่คนใช้เป็นต้นแบบในการทำงาน ดังนั้น งานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุม พฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกขององค์กรจึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรนั้นก็ล้มละลายไป (Barnard, 1968) ในประเด็นการพิจารณาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพหรือมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ในยุคเริ่มต้นของการประเมินประสิทธิผล โรงเรียนมีหลายรูปแบบตามความเชื่อและแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน ในบรรดาแนวคิดทั้งหลายนั้น แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะครอบคลุมตัวบ่งชี้หลายตัว โดยมอทท์ (Mott, 1972) ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนควรพิจารณาถึงองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจำนวน 42 เขตพื้นที่ ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18 มีโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน

จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 พบว่ามีผลการประเมินแยกตามรายวิชาคือ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี นักเรียนได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.47, 45.29, 30.00, 40.67, 35.22, 52.09, 39.11 และ 47.11 ตามลำดับ(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2557 หน้า 2) ซึ่งจะเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ นับว่าเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลโรงเรียน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 4) และจากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ทั้งนี้อาจเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรืออาจเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ยังขาดแรงจูงใจ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรที่จะทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีแรงจูงใจในการทำงานควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายบริหารและคณะครูที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อครูเกิดความเข้าใจอันดีมีขวัญกำลังใจก็ย่อมอยากเสียสละเวลาแรงกายแรงใจให้กับโรงเรียนก็จะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีตามมา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงการทำงานของครู และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นักการศึกษาทั่วไป สถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย มีดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเกิดความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของครู

2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. นำไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้เห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวแปรด้านแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หรือไม่
4. แรงจูงใจของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้หรือไม่



## สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18
2. แรงจูงใจของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ได้

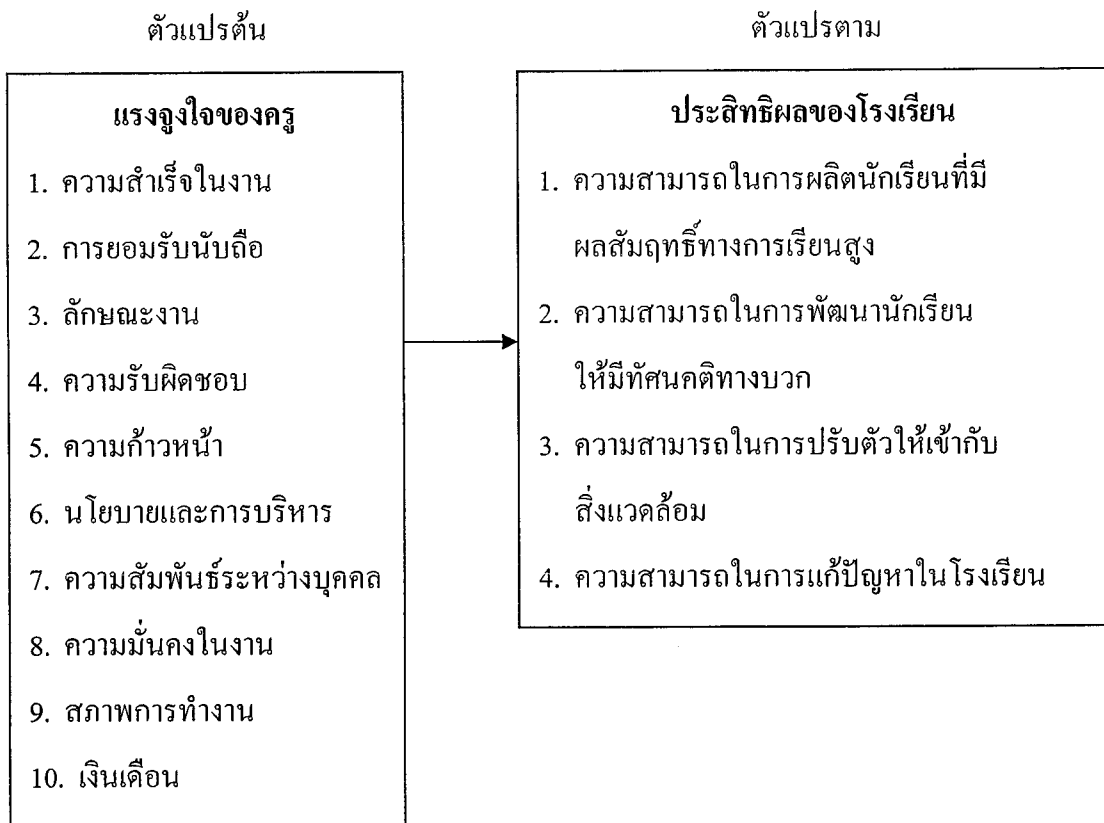
## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจของครูตามแนวความคิดของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg & Snyderman, 1968, p. 72) โดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) 3) ความมั่นคงในงาน (Job security) 4) สภาพการทำงาน (Working condition) 5) เงินเดือน (Salary)

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness) ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ ข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ เมื่อข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในโรงเรียนอย่างมีความสุข ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นดัชนีหนึ่งที่ใช้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร (Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ดังนั้น แรงจูงใจของข้าราชการครูจึงเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลภายในโรงเรียนได้

ผู้วิจัยได้กำหนดแรงจูงใจของครูเป็นตัวแปรต้น กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวแปรตาม และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg & Snyderman, 1968) ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะงาน (Work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 1.8 ความมั่นคงในงาน (Job security)
- 1.9 สภาพการทำงาน (Working condition)
- 1.10 เงินเดือน (Salary)

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวความคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 398) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 2,760 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 2,760 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามกลุ่มสหวิทยาเขต 5 กลุ่ม คือ ชลบุรี เขต 1 ชลบุรี เขต 2 ชลบุรี เขต 3 ระยอง เขต 1 และ ระยอง เขต 2 และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 3.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3.1.3 ลักษณะงาน (Work itself)
- 3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 3.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 3.1.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 3.1.8 ความมั่นคงในงาน (Job security)
- 3.1.9 สภาพการทำงาน (Working condition)
- 3.1.10 เงินเดือน (Salary)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน

- 3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)

- 3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude)
- 3.2.3 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability)
- 3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Solving problem)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการหรือความปรารถนาเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

1.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

1.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้อย่างปกติ หากงานนั้นมีความมั่นคงของงาน เงื่อนไขการทำงานชัดเจน ไม่ถูกปลดออกโดยไม่มีเหตุผล หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “ลักษณะความมั่นคงของงาน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

1.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงาน ที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

1.10 เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้น เงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่สามารถดำเนินการทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร และการอบรม สั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดี ต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.3 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ อย่างเหมาะสม

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีภารกิจหลักในการรับผิดชอบเฉพาะการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง จำนวน 50 โรงเรียน (จังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน จังหวัดระยอง 19 โรงเรียน) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ
  - 2.5 แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 3.2 แนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพ
  - 3.3 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน
4. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

#### ความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2552 โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 5 เลขที่ 111/200 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

และมีพิธีเปิดในวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 โดยมี นายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ต่อมา นายอำนาจ เวียงพล เกษียณอายุราชการ นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์คนต่อมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ เฉพาะการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่จัดและให้บริการทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังนี้

#### ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2000 โทรศัพท์ 038-397501-5 โทรสาร 038-397510 E-mail: sopa241@hotmail.com มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 88 กิโลเมตร

#### เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งการปกครองเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดชลบุรี แบ่งปกครอง 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 8 แห่ง เทศบาลตำบล 30 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา ประชากร 1,233,446 คน

2. จังหวัดระยอง แบ่งการปกครองเป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง ประชากร 589,664 คน

#### ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานใน 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีจำนวนนักเรียน โรงเรียนและบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2553 ดังนี้

ข้อมูลสถานศึกษาปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 50 โรงเรียน แบ่งเป็น จังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน



ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 77,493 คน จำแนกรายจังหวัดดังนี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 47,418 คน และจังหวัดระยอง จำนวน 30,075 คน

ข้อมูลครูปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ดังนี้ ครู/ผู้บริหาร จำนวน 2,793 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 177 คน และพนักงานราชการ จำนวน 118 คน

### **กลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

#### **วิสัยทัศน์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล และให้บริการทางการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ครบคลุมและทั่วถึง

#### **พันธกิจ**

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับชาติและสากล
2. เสริมสร้างโอกาสและทางเลือกการศึกษาให้นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มได้รับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อน และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **เป้าประสงค์**

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล มีทักษะการคิด วิถีชีวิตพอเพียง ประยุกต์ใช้วิถีชีวิตไทย สู่การเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ
2. เยาวชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทั้งเยาวชนทั่วไป ผู้พิการ ด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
3. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นพลังขับเคลื่อน และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีผลสัมฤทธิ์การทดสอบวิชาหลักระดับชาติ (O - Net) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. นักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์
3. นักเรียนทุกคนมีทักษะในการใช้และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
4. นักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 75 มีการดำเนินวิถีชีวิตแบบพอเพียง
- 5.. สถานศึกษาระดับตำบลขึ้นไปมีการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 2 รายวิชา โดยมีเป้าหมายระดับตำบลร้อยละ 50 ระดับอำเภอร้อยละ 70 และโรงเรียนมาตรฐานสากล ร้อยละ 100
6. อัตราการเรียนต่อชั้น ม.1 และ ม.4 เป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 95 ตามลำดับ
7. อัตราการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 95 ตามลำดับ
8. เยาวชนในกลุ่มพิการ ด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ที่จบระดับประถมศึกษาได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกคน
9. ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคนค้นพบทางเลือกในการศึกษาต่อตามความถนัดและความสนใจของตนเอง
10. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองของ สมศ.
11. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในตามแนวทางของ สพฐ.
12. โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนดีประจำอำเภอและโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างน้อยร้อยละ 80 ของแต่ละประเภทผ่านการประเมินมาตรฐานตามที่กำหนด
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมผ่านการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ยุทธศาสตร์
14. การเร่งรัดพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในวิชาหลัก
15. การเสริมพัฒนาทักษะการคิด
16. การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี
17. การส่งเสริมวิถีชีวิตพอเพียง
18. การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
19. การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับเยาวชนทั่วไป
20. การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาส และกลุ่มพิเศษ

21. การเสริมสร้างทางเลือกในการได้รับการศึกษา
22. การพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพ
23. การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการ ที่ต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอก ย่อมจะกำกวมให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้ปัจจัยหรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการพฤติกรรมของคน ที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้ได้ อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะไปในทางที่คาดหวัง การควบคุม พฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยจูงใจได้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ไม่ใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ ความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย (Andress, 1970, p. 608) การจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายลักษณะดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 20) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้น ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2527, หน้า 322) นิยามว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติในทางบวกต่องาน ความพอใจในการทำงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกมีชีวิต การทำงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

ชนันดา โตใหญ่ดี (2554, หน้า 47) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราและกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพยายามและมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่ทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สุมธ เดียววิศเรศ (2553, หน้า 4) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจจะถูกนำมุงหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2548, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มืออยู่ภายในที่มีแรงและทิศทางที่ใช้กับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

กิติ ตัชคานนท์ (2553, หน้า 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่แต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เราและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ฮิกส์ (Hicks, 1969, p. 234) กล่าวว่า งานขั้นแรกของผู้บริหารคือต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ วิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้ย่ดก็คือ การจูงใจบุคลากรในองค์การให้ทำงาน

ลอคค (Locke, 1976, p. 103) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากผลการประเมินของบุคคล หรือผลจากการตอบสนองของผลการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1991, p. 10) อธิบายว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบ อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายในบุคคลนั้นให้แสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของตน
2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วยอาจเป็นไปในทางบวกหรือลบมีความเข้มหรือแผ่วเบา
3. คงสภาพพฤติกรรมของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วย การตอบสนองอาจเกิดขึ้นอยู่นานหรืออาจจบในระยะเวลาอันสั้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในบุคคล

สตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steers&Porter, 1991, p. 10) สรุปว่า ตามทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive theory) นั้นเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความเชื่อ ความหวังและความคาดหวัง เหตุการณ์ล่วงหน้า

มิชเชลล์ และลาตัน (Mitchell & Larson, 1987, p. 154) เสนอว่า แรงจูงใจโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำให้งานนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว แรงจูงใจเป็นผลทางจิตที่รวมถึงเหตุปลูกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม ความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา ใฝ่กับการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of management) ของทอสและคาร์โรลล์ (Tois & Carroll, 2005, p. 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

กิติมา ปรีดีติลล (2549, หน้า 322) ได้กล่าวถึง แนวคิดของมาสโลว์ว่า เป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์แบ่งได้ 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต

กิชลลิตี และบราวน์ (Ghiselli & Brown, 2000, p. 430) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ
2. สถานภาพทางสังคม

3. อายุ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา

คูเปอร์ (Cooper, 2001, p. 31 - 33) ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ตีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครอง

และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขยอยอมรับนับถือ

บาร์นาร์ด (Barnard, 2005, pp. 142 - 149) ให้แนวคิดที่สิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่บุคคลากรเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ความดีงู๊ดในทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน

ภิญโญ สาธร (2551, หน้า 273 - 278) มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ วิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรียกว่า วิธีการอามิส (The method of incentives) มี 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ
3. สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. ความดีจูงใจทางสังคม
6. การปรับสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรทำเป็นนิสัยและตรงตาม

ทัศนคติของบุคลากร

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง
8. สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในองค์กร

ซูเมธ เดียววิศรศ (2553, หน้า 12 - 13) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการต่างๆ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจมีหลายวิธีดังต่อไปนี้ เช่น

1. การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาดเป็นการจูงใจที่เน้นผลงาน
2. การดำเนินงานแบบใช้ศิลปะและเทคนิคเป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและสมาชิกในองค์กร
3. การดำเนินงานแบบต่อรองเป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติ
4. การดำเนินการ โดยการแข่งขันเป็นการจูงใจที่มีลักษณะเป็นไปในทางบวก
5. การดำเนินงานแบบให้จูงใจตนเอง เป็นการจูงใจที่มุ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นแรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดเป็นแนวทางใช้ในการบริหารทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

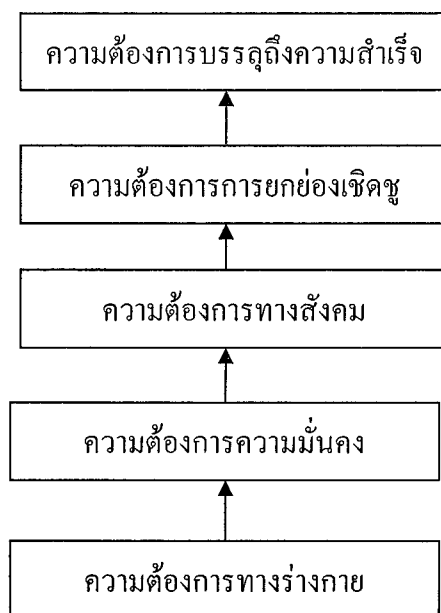
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการของบุคคล ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Need content theories of motivation)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1970 อ้างถึงใน วิทยา คำนดารงกุล, 2549) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีในกลุ่มที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดอื่น ๆ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจจากความต้องการหลายอย่างที่จัดเรียงไว้เป็นลำดับขั้นจากล่างสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ขั้น ความต้องการในระดับล่าง (Lower - order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคง และความต้องการทางสังคม ความต้องการในระดับบน (Higher - order needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องเชิดชู ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ ความต้องการแต่ละชนิด และวิธีการตอบสนองของผู้บริหาร

ความต้องการขั้นแรกสุดเป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค หรือปัจจัยสี่ เมื่อได้ในสิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดมา คือ ความต้องการความมั่นคง (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัยมั่นคง ปราศจากความกลัว และหวาดระแวง เมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้วความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา คือ ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์และได้รับความสัมพันธ์ หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการขั้นถัดมา คือ ความต้องการการยกย่องเชิดชู (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือ ชื่นชม และเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่น ความต้องการในขั้นสูงสุด คือ ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ (Self - actualization needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพของตน ต้องการเห็นความสำเร็จ และความเติบโตของตนเอง ตลอดจนได้ทำในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริง ความต้องการในลำดับสูงสุดนี้ไม่อาจจะบรรลุได้อย่างสมบูรณ์เลย เพราะเมื่อมนุษย์ทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตัวเองไปเรื่อย ๆ ศักยภาพและความใฝ่ฝันที่จะบรรลุถึงความสำเร็จก็จะเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ด้วยเช่นกัน





ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญสองประการที่อธิบายเหตุผลที่ความต้องการดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ หลักการแรกคือ หลักแห่งความพร่อง (Deficit principle) ที่กล่าวว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้ว (Satisfied needs) จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ พฤติกรรมใดๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ความต้องการจะตอบสนองความต้องการที่ยังพร่องหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น

หลักการที่สอง คือ หลักแห่งความก้าวหน้า (Progression principle) ที่กล่าวว่าความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่ง จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้จนกว่าความต้องการในลำดับล่างที่ต่ำลงไปชั้นหนึ่งจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วเท่านั้น ซึ่งเท่ากับว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะก้าวหน้าจากชั้นหนึ่งไปสู่อีกชั้นหนึ่งอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับขั้นความต้องการ มนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการในระดับล่างของตนเสียก่อน จึงจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในบรรดาผู้บริหารช่วงทศวรรษที่ 1960 - 1970 เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีเหตุผลและง่ายต่อความเข้าใจ แม้ว่าจะไม่มีการวิจัยใดๆ สนับสนุนหลักแห่งความพร่องและหลักแห่งความก้าวหน้าว่าเป็นจริงขนาดไหนก็ตามด้วมาสโลว์เองก็ไม่ได้ทำการทดลองเพื่อจะสนับสนุนทฤษฎีของตนเองแต่อย่างไร

อย่างไรก็ตามประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ข้อเสนอที่ว่าบุคลากรในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากร และตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเมื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสามารถเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรเข้ากับความต้องการขององค์กรและทำให้แน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ

## 2. ทฤษฎี ERG

เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, อ้างถึงใน วิทยา คำนดารงกุล, 2549) ดัดแปลงทฤษฎีของมาสโลว์เพื่อให้เกิดความง่ายยิ่งขึ้น โดยเขายุบความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ชั้น เรียงลำดับจากต่ำไปสูง คือ ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เพื่อการยังชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความต้องการความเติบโต (Growth needs) ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้าและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ความแตกต่างอีกประการหนึ่งของทฤษฎีนี้จากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่าความต้องการในระดับล่างจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก่อนแล้วความต้องการในระดับที่สูงถัดไปจึงจะเกิดขึ้น สำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน สามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง อัลเดอร์เฟอร์ไม่ได้ระบุว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีผลต่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเหมือนผลสรุปของมาสโลว์แม้ว่าความต้องการทั้งสามในทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงเหมือนกับของมาสโลว์ แต่การไต่ลำดับขึ้นความต้องการของมนุษย์มีความซับซ้อนกว่าและเป็นไปตามหลักการความคับข้อง ความถดถอย (Frustration - Regression principle) ที่อธิบายว่า หากมนุษย์ไม่อาจจะสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้แล้ว เขาก็จะบรรเทาความคับข้องด้วยการถอยลงมาหาความต้องการในระดับต่ำกว่า แม้ความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม ตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่การเติบโตก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงได้ เขาอาจจะถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำลงมาด้วยการหันมาทุ่มเททำงานเพื่อให้มีเงินมากขึ้นแทน สรุปว่าทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์อาจจะก้าวขึ้นหรือก้าวลงบนลำดับขั้นของความต้องการได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

### 3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959, อ้างถึงใน วิทยา ด้านดำรงกุล, 2549) พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบัญชีและวิศวกรในเมืองเพิตส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา จำนวนเกือบ 4,000 คน ด้วยการให้ตอบคำถามว่าอะไรทำให้พวกเขาพอใจกับงานที่ทำ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่าอะไรทำให้พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำและรู้สึกขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน ผลที่ได้คือ พนักงานเหล่านั้นระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจแตกต่างไปจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ เฮอร์สเบิร์กจึงสรุปว่าพนักงานเหล่านี้ไม่ได้คิดว่า “ความพอใจ” (Satisfaction) เป็นสิ่งที่อยู่ตรงข้าม “ความไม่พอใจ” (Dissatisfaction) แต่ “ความไร้ซึ่งความพอใจ” (No satisfaction) ต่างหากที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจและ “ความไร้ซึ่งความไม่พอใจ” (No dissatisfaction) คือสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความไม่พอใจหรือพุดง่าย ๆ ก็คือ แม้จะทำให้คนไร้ซึ่งความไม่พอใจได้ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะบังเกิดความพอใจ และในทำนองกลับกันการทำให้คนไร้ซึ่งความพอใจก็ไม่ได้หมายความว่าคนๆ นั้นจะบังเกิดความไม่พอใจ ข้อสรุปนี้ นำเฮอร์สเบิร์กไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและการขาดแรงจูงใจของคนแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจ”

ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจนั้นเฮอร์สเบิร์กเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) โดยจุดกึ่งกลางคือสภาวะเป็นกลาง เป็นสภาวะที่พนักงานไม่รู้สึกรพอใจและไม่รู้สึกว่าจะไม่พอใจ ปัจจัยในกลุ่มแรกๆ ที่เรียกว่า ปัจจัยอนามัยนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับล่างของคนเรา และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแวดล้อมของงาน (Job context) เสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อไรก็ตามที่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้บกพร่องหรือไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ขึ้นทันทีแม้ว่าจะมีปัจจัยอนามัยที่ดีก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความพอใจ (Satisfaction) หรือแรงจูงใจขึ้นในงาน เป็นแต่เพียงว่าจะทำให้ความไม่พอใจลดหรือหมดไปเท่านั้นเอง เช่น การเปิดเพลงให้พนักงานฟังในขณะที่ทำงานหรือจัดหาหมอมารักษาประจำโรงงาน อาจจะช่วยลดความไม่พอใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานไปได้บ้าง แต่ไม่ใช่ว่าจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานได้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) แสดงพื้นที่ความพอใจและพื้นที่ความไม่พอใจ (วิทยา ด้านดำรงกุล, 2549)

#### พื้นที่ความพอใจ

ปัจจัยจูงใจ
- ความสำเร็จของงาน
- การยอมรับ
- เนื้องาน
- ความรับผิดชอบต่องาน
- ความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ: สร้างผลกระทบต่อระดับความพอใจ (Satisfaction)

ภาวะเป็นกลาง (Neutral)

(ไม่รู้สึกรู้สึกพอใจและไม่รู้สึกไม่พอใจ)

#### พื้นที่ความไม่พอใจ

ปัจจัยอนามัย
- การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
- เงินเดือนและความมั่นคงในงาน

ปัจจัยอนามัย: สร้างผลกระทบต่อระดับความไม่พอใจ (Dissatisfaction)

ภาพที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก

ปัจจัยในกลุ่มที่สองที่มีผลต่อความพอใจหรือปัจจัยจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับสูงของเราและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job context) เป็นส่วนใหญ่ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ เนื้อหา ความสำคัญของงานและโอกาสที่จะเติบโตในงานเฮร์สเบิร์กเชื่อว่าหากผู้บริหารสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดในงาน จะทำให้พนักงาน

เกิดความพอใจ (Satisfaction) แต่แม้จะไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นแต่เพียงพนักงานจะอยู่ในสถานะเป็นกลางคือ ไม่รู้สึกพอใจและไม่รู้สึกไม่พอใจเท่านั้น

การทำงานของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจจึงแยกกัน ปัจจัยค้ำจุนจะทำงานอยู่เฉพาะในส่วนของผู้ที่ความไม่พอใจ ดังนั้น แม้ภาวะอันตรายและเสียงดังในการทำงานซึ่งมีผลต่อความไม่พอใจของพนักงานจะถูกขจัดออกไปก็ไม่ได้ทำให้พนักงานพอใจหรือเกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด จนกว่าเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยจูงใจ เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและการได้รับยกย่อง เมื่อนั้นความพอใจและแรงจูงใจถึงจะบังเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีต่างๆ ในเรื่องของแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้คนในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของคนเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่างๆ กันไป ดังเช่น

กิบสัน ไอแวนซ์วิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2001, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ สอดคล้องกับ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 2003, pp. 210 - 212) ที่กล่าวว่า ผลการ

ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ระดับของแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ดังที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 2001, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) ซึ่งลินด์เกรน (Lindgren, 2002, p. 31 - 34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ (อารีรัตน์ หิรัญโต, 2552, หน้า 34)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและตัวบุคคล (ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2553, หน้า 66) ในการจูงใจให้พนักงานและบุคคลปฏิบัติหน้าที่นั้นควรพิจารณา คือ ยึดหลักเท่าเทียมกัน ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์ เป็นบุคคลเที่ยงตรง ทำตัวให้เป็นตัวอย่าง (บุญทัน ดอกโรตง และเอ็ด สาระภูมิ, 2549, หน้า 53 - 54)

กล่าวโดยสรุป ในการที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เนื่องจากตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์กรก็มีมุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการเช่นกัน

#### **แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**

แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือมีผู้ชักจูงเป็นตัวหนุนกำลังให้บุคคลทำงานหนักขึ้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่

## 1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ เป็นที่พอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน วิทยา คำนธ์การกุล, 2549)

ฟลิปโป (Flippo, 1971, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัยสำคัญสามประการคือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

สเตรทท์ และเซย์เลส (Strauss & Sayles, 1960 อ้างถึงใน นริสา จิตรสมนึก, 2543) กล่าวถึง ความสำเร็จของงานไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการรุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกว่าประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมักจะนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง ความสนใจถึงความสำเร็จตามที่ตั้งไว้เป็นที่สำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากที่ทำงานนั้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวเป็นที่น่าพอใจของตนและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

## 2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือยอมรับ หรือการแสดงออกแบบอื่นที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน วิทยา คำนธ์การกุล, 2549)

พนัส หันนาคินท์ (2542, หน้า 222) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความรับรู้ความสามารถเมื่อบุคคลแสดงความสำเร็จจากการทำงานเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชารับและเอาใจใส่ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมพงษ์ เกษมสิน (2544, หน้า 472) ได้กล่าวถึง การยอมรับนับถือว่า หมายถึง การยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขและมีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2527, หน้า 66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ การยอมรับและการไว้วางใจ การได้รับการยกย่องชมเชย การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานภายในองค์กร อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

### 3. ลักษณะงาน (Work itself)

หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายหรือเป็นงาน ที่สามารถทำได้โดยลำพัง (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน วิทยา ด้านดำรงกุล, 2549)

สมิธ, เคนดัล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969, p. 234 อ้างถึงใน สุจิตรา จรจิตร, 2532, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 111) ได้อธิบายว่า การสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี แห่งอาชีพโดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบ ให้บรรลุถึงผลและการได้รับความ เชื่อถือ ก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด แนวโน้มว่าจะได้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติ ของมนุษย์ เมื่อทำอะไรลงไปแล้ว ก็ต้องเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภูมิใจว่า เขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีส่วนในการทำงานให้ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จใน หน้าที่การงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 148) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกต่องาน



ที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ชมพูนุช บัวบังสร (2535, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานที่มีคุณค่า น่าสนใจ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความศรัทธา และภูมิใจในอาชีพ โดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกรู้ว่ามีอิสระในการทำงาน ได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่รับผิดชอบนั้นให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

#### 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ และตรงตามเป้าหมาย กำหนดเวลาของแผนงาน (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน วิทยา ด่านคำรงค์กุล, 2549)

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, หน้า 231) เสนอว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานคาดว่าจะเกิดขึ้นโดยผลงานนั้น จะต้องมีข้อจำกัดว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2548, หน้า 249) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน

พระธรรมปิฎก (2554, หน้า 22) กล่าวว่า ความรับผิดชอบนั้นนอกจากจะทำให้การกระทำและการแสดงออกต่าง ๆ เป็นไปอย่างดีและมีผลดีแล้ว ยังให้ผลดีทางจิตใจ หรือความรู้สึกภายใน และทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมสังคมด้วย คือคนที่มีความรับผิดชอบนั้น เขาจะอยู่อย่างสบายใจ และพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งหลาย ทำให้อยู่กันโดยสงบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถแม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใดๆ ก็ไม่ทอดทิ้ง ทำให้เกิดผลสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ความรับผิดชอบจะเป็นตัวกำหนดความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการประสานการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลดีที่สุด

### 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน (Herzberg & Snyderman, 1968, อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543)

อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง การที่มนุษย์เข้ามาทำงานในองค์การหนึ่งนั้น สิ่งที่บุคคลเหล่านี้คาดหวัง จากองค์การอาจจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง การยอมรับและโอกาสของความสำเร็จในชีวิตเติบโตจากพนักงานระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับนักบริหารชั้นสูง ๆ ขึ้นไป

เสนาะ ดิยาว (2551, หน้า 196) ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า เป็นการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น พร้อมทั้งมีความเห็นว่าการได้เลื่อนขั้น คือ การมีตำแหน่งการทำงานที่ดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่งซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ไลแมน และ เอ็ดเวิร์ด (Lyman & Edward, 1967, อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์, 2544) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานหมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตลอดจนได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพิเศษ เลื่อนยศ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เช่น การศึกษาต่อ ดูงานและฝึกอบรม

กิลเมอร์ (Gilmer, 1997, p. 54) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการงานให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จิตติตา ศรีมงคล (2540, หน้า 31) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเน้นวิธีประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ศึกษาเพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิที่สูงขึ้นด้วย แสดงว่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และรายได้ก็เพิ่มขึ้นด้วย

## 6. นโยบายและการบริหาร ( Policy and administration)

เฮอส์เบิร์กและสไนเดอร์แมน (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารมีสาระควบคุมถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ การทำงานซ้อกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลต่อการทำงานในองค์การ

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร คือสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรทำหรือไม่ ควรทำกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกัน มีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่องกัน

เสนาะ ดิยาวี (2551, หน้า 272) ได้ให้ความหมายของนโยบายว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นโยบาย ชี้ให้เห็นว่าฝ่ายบริหารควรทำอย่างไร และผู้ปฏิบัติจะยึดถืออะไรจึงจะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง ณะนำและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง

สรุปได้ว่า นโยบายในการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามนโยบายขององค์การ และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้ รวมทั้งการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเมื่อเกิดปัญหาในองค์การ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเพื่อจะให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

## 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation )

หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ที่จะร่วมงานกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกัน (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966 อ้างถึงใน ฐพัณฑ์ เจริญนันท์, 2547) ให้ทัศนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพการอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน เช่น ความสนิทสนมกลมเกลียว การให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน เป็นต้น เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โนว์เลส และแซกเบอร์ (Knowles & Saxberg, 1971, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลรวมของการปฏิบัติ ความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา และการจูงใจซึ่งกันและกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 458) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการหาแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน เพื่อความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกัน

#### 8) ความมั่นคงในงาน (Job security)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่มีความรู้ต่ำ หรือขาดความรู้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก พนักงานทุกคนต้องการได้รับความมั่นคงทางการเงิน และความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสรู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถในทางการเงินที่แน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่องกันจากองค์กร ตลอดจนสามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานอยู่หรือหลังจากที่ได้ปลดเกษียณ

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548) ได้กล่าวว่า การทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ 1) ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อมิใช่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป 2) เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วจะนำเอาความรู้เหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป 3) ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆ ในสังคม 4) ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่

บุญแสง ชีระภากร (2537, หน้า 8-9) กล่าวว่า ความมั่นคงหมายถึง ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ซึ่งจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร องค์กรที่มีสภาพมั่นคงในการจ้างสูง เช่น ระบบราชการหรือองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่ จะมีการจ้างงานจนครบเกษียณอายุ ซึ่งถ้าจะปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุ ก็จะมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ (2548, หน้า 364) กล่าวว่า องค์กรมีหน้าที่ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต ซึ่งในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรมิได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่มุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในงานประกอบด้วยอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง วิธีการบำรุงรักษาบุคลากรวิธีหนึ่งก็คือให้บุคลากรในหน่วยงานรู้ดีว่างานที่ตนทำนั้น จะมีโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีวิธีการปฏิบัติ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรทางด้านรายได้ เป็นต้น เหตุผลที่คนต้องการเลื่อนตำแหน่งก็เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น ความเป็นอยู่ดีขึ้น ครอบครัวมีความมั่นคงในการครองชีพ ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

#### 9. สภาพการทำงาน (Working Condition)

หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่การคมนาคมสะดวกสบาย หรือ ปริมาณงานที่ต้องกำหนดปฏิบัติ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966 อ้างถึงใน ฌัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2547) ให้แนวคิดว่า สิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนาอันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน 4) ผลประโยชน์ต่ออุดมคติ รวมทั้งการได้แสดงการจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความดีใจทางสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน 8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 149) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดที่ทำงานให้เหมาะสม ต่อการทำงาน เช่น การมีที่ทำงานสบายพอสมควร บรรยากาศสดใสไม่รู้สึกอึดอัดคับแคบจะมีส่วน ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ไม่น้อย

สมพงษ์ เกษมสิน (2544, หน้า 281) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ควรถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างครบถ้วนตลอดจนมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เลิศวิกร ภิรมย์ (2540, หน้า 40) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อม ภายนอกและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อากาศ เสียง แสง กลิ่น จนถึงความรู้สึก อารมณ์ ความเครียด และบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร สภาพแวดล้อมที่ดี สดชื่นแจ่มใส

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม ในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคาร สำนักงาน มีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานปฏิบัติงาน มีเพียงพอ และสะดวกในการใช้

#### 10. เงินเดือน (Salary)

หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานที่ได้รับ เป็นรายเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกี่ยวกับภาษีและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจจะเป็นเครื่องบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี (Herzberg & Snyderman, 1968 อ้างถึงใน เมธีร์ ชาติมนตรี, 2543)

สมิธ และแกรนนี่ (Smith & Granny, 1956, p. 169 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545) ได้กล่าวสรุปว่า การจูงใจโดยผลตอบแทนด้วยเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนมีความสำคัญ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 295) กล่าวว่า เงินเดือน ค่าจ้าง ค่านายหน้า โบนัสและอื่น ๆ คือ ค่าตอบแทนที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นค่าจ้างชีพ เพื่อเลี้ยงชีพ จำนวนค่าตอบแทนมากหรือน้อยที่ได้รับนั้นเปรียบเทียบกับปริมาณแบบคุณภาพของงานที่ทำ และไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานเดียวกัน ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และต่างหน่วยงานด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2544, หน้า 403 - 406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 221) ได้ศึกษา และเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและเป็นปัจจัยจูงใจการทำงานของพนักงานไว้ 6 ประการ คือ

1. ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพอใจในงานมากที่สุด
- 2.. ลักษณะของงาน โดยควบคุมการทำงานที่สร้างความพอใจในงาน มีลักษณะท้าทาย หลากหลายพอประมาณ มีความเป็นอิสระโดยควบคุมการทำงานของตนเอง
- 3.. การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูง ทำงานในระดับสูงขึ้น
- 4.. การบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานปานกลาง การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานมีลักษณะเป็นการมุ่งมั่นกับการมีส่วนร่วม
5. กลุ่มงาน คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจกลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและสะท้อนปัญหาของพวกเขา
6. สภาพแวดล้อมของงาน คือ สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือเพียงพอ

สรุปได้ว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานที่ได้รับรายเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ในการที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มທີ່ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เข้าทำงานเต็มທີ່ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เนื่องจากตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์กรก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการเช่นกัน

## ประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542, หน้า 27 อ้างถึงใน ถาวร เส็งเอียด, 2550, หน้า 73) มีความเห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธรศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

นิพนธ์ วรรณเวช (2548, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการดำเนินงาน ความสามารถในการอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต

นริศ สวัสดิ์ (2550, หน้า 19) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะ และทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

เชอร์มอฮอน (Schermerhorn, 1999, p. 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลผลิตของงาน (Output) ของงาน ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมาย โดยประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึงการที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แคมป์เบล (Campbell, 1977, p. 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารและจัดการโรงเรียนโดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้



สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

#### แนวคิดในการประเมินประสิทธิผล

ความหลากหลายของเกณฑ์ อยู่ในรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นเกิดจากผู้วิจัย มีกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน การที่ผู้วิจัยมีโมทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน ทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal criterion) หรือชุดของเกณฑ์ที่ใช้กับทุกองค์กรนั้นทำได้ยาก (Steers, 1975) ตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล เทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลจำแนกได้ 2 วิธี ดังนี้ (ประเสริฐ สงพงษ์ธรรม, 2538)

1. รูปแบบอนุมาน (Deductive models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผลซึ่งได้จากการตีความหมายตามทฤษฎีแล้วก็นำเกณฑ์ดังกล่าวมาทำการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป

2. รูปแบบอุปมาน (Inductive models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะโดยผู้ทำการศึกษาวิจัยพยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมาย อันเป็นผลจากการค้นคว้าวิจัยรูปแบบประเภทนี้หลายแบบ ได้จากการสำรวจการศึกษาวิจัยที่ทำกันมาจากหลาย ๆ แหล่ง และพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (Unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอรูปแบบนั้น ๆ

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กร เริ่มต้นประมาณปี ค.ศ. 1930 ด้วยรูปแบบเป้าหมายเป็นรูปแบบดั้งเดิม ใช้กันอย่างกว้างขวางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยมององค์กรในฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่ต้องอาศัยทรัพยากร (System - Resource) โดยให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่าระดับที่องค์กรจัดหาทรัพยากรที่มีจำกัดและที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต (Input) รูปแบบดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระยะต่อมา

แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรจากการพัฒนารูปแบบต่างๆ ดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ (Robbins, 1994)

### 1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal - Attainment Approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific goal) ระดับการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

- 1.1 องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate goal)
- 1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป
- 1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน
- 1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายองค์กรที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายเฉพาะขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

### 2. แนวทางเชิงระบบ (The system approach)

แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ว่า องค์กรเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้น แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึงความสามารถขององค์กรในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์กรและเหมาะสมกับองค์กรที่มีเป้าหมายคลุมเครือ ไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

### 3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic - constituencies approach)

แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรแนวใหม่ ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์กรในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์กร การให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิภาพองค์กรตามแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ

ทั้ง 2 แนวทาง กลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

#### 4. แนวทางการแข่งขัน - คุณค่า (The competing - values approach)

แนวทางการแข่งขัน - คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กร ฐานคติของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิภาพขององค์กรจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมิน จึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด สำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร แนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์กร และใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลขององค์กรที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในขั้นตอนใดของวงจรชีวิตขององค์กร คือ ลักษณะขององค์กรและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทางสามารถสรุปเปรียบเทียบได้

#### การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สามารถแยกแนวทางการประเมินได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (ภรณ์ มหามนต์, 2554, หน้า 185)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น ซีชอร์ และยัคแมน (Seashore & Yuchman) ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปของการแข่งขันว่าองค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า เป็นต้น

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

แคพลอว์ (Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณี มหามานนท์, 2554) ได้เสนอว่า การวัดประสิทธิผลองค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว โดยประกอบด้วย ความมั่นคง ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสมัครใจและความสำเร็จ กิบสัน (Gibson, 2001) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาเพื่อการอยู่รอดขององค์กร

พาร์สัน (Parson, cited in Hoy & Miskel, 2001) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การบรรลุเป้าหมาย การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการชำระไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการจงใจ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ได้เสนอแนะในการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้โดยให้พิจารณาจากตัวแปรดังนี้ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในชีวิต

เอทซियोนี (Etzioni, 1984 อ้างถึงใน ภรณี มหามานนท์, 2554) วิจารณ์ว่า วิธีประเมินโดยใช้เป้าหมายมีข้อบกพร่อง ดังนี้คือ

1. ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายก็จะทำให้วัดได้ยาก
2. เป้าหมายบางประเภทในองค์กรเป็นเป้าหมายในเชิงอุดมคติไม่สามารถกำหนดเวลาที่ จะบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าใช้เกณฑ์การบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถประเมินประสิทธิผลได้

3. ถ้าองค์กรมีเป้าหมายที่ต่อเนื่องการวัดประสิทธิผลก็กระทำได้ยากมากยิ่งขึ้น

เอทซियोนี (Etzioni, 1984 อ้างถึงใน ภรณี มหามานนท์, 2554) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพราะเป้าหมายที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนตั้ง ดังนั้น เป้าหมายจึงสนองความต้องการของผู้บริหารมากกว่าสนองความต้องการของนักเรียน ครูอาจารย์และผู้ปกครองของนักเรียน และบางโรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายไว้หลายเป้าหมาย ดังนี้ เวลาประเมินก็กระทำได้ยาก และอาจเกิดความขัดแย้งได้

สำหรับ ฮอยและมิสเกล มีความคิดคัดค้านการประเมินในแง่ของระบบทรัพยากร ว่าเป็นการประเมินที่เน้นที่ปัจจัยตัวป้อน (Input) เป็นสำคัญทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ได้รับการพิจารณา ในระบบการประเมินเท่าที่ควร จากคำวิพากษ์ของนักวิชาการเหล่านี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงใช้แนวคิด การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) ได้รับความนิยมนมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมอทท์ได้บูรณาการแนวคิดทั้งในแง่ของการบรรลุเป้าหมายและระบบทรัพยากร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต โดยดูจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพความสามารถยืดหยุ่นได้ (Hoy & Miskel, 2001; Mott, 1972) ต่อมา มอทท์ได้กำหนดกรอบในการวัดประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งได้นิยามประสิทธิผลในแต่ละด้าน ดังนี้

#### 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า การกระทำให้สำเร็จในด้านความรู้หรือการพัฒนาทักษะ ในการพิจารณาได้จากคะแนนสอบหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านความสามารถ ในการผลิตสามารถพิจารณาได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพโรงเรียนเชิงปริมาณวัดได้จากความนิยมของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนที่ส่งบุตรหลานเข้าสู่ระบบโรงเรียน โดยคาดหวังว่านักเรียนในความปกครองมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับวัยและสำเร็จ การศึกษาแต่ละระดับตามช่วงอายุที่เหมาะสม ส่วนด้านคุณภาพของนักเรียนวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 5 โดยระบุว่า “ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร” ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 2 ข้อ คือ

1.1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์/ กลุ่มวิชา/ หมวดวิชาที่สำคัญ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และวิชาเฉพาะสาขาสำหรับอาชีวศึกษา)

1.2 มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จากระดับเกรดเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถสำเร็จการศึกษาตามลำดับช่วงอายุ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน ตลอดจนผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

## 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude)

ยงยุทธ ปรีชากุล (2543) สรุปไว้ว่า ผู้ที่มีทัศนคติในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ลึก และจะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกติกาของสังคม และปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง ออกถ้อย และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีงามของสังคม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการด้านการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนไม่ลาออกกลางคัน มีความต้องการที่จะศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก และเป็นที่พอใจของผู้ปกครองและสังคม

## 3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability)

การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนหรือการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Hoy & Miskel, 2001; Towel, 1991) การพัฒนาโรงเรียนต้องเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยกำหนดเป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนาให้ชัดเจน แต่การที่ปรับและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร โรงเรียน ในฐานะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน

อย่างมีแบบแผน (Dean, 1985; Everard & Morris, 1985) ความสามารถในการริเริ่ม และลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับ การปรับปรุงและการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหาร โรงเรียน อย่างมีแบบแผน พฤติกรรมเหล่านี้เรียกว่า พฤติกรรมการบริหารเปลี่ยนแปลง (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536)

โอเวน (Owens , 1991) กล่าวถึง ยุทธวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนไว้ 3 แบบคือ

1. ยุทธวิธีการปรับเปลี่ยนอย่างมีเหตุผล (Empirical - rational strategies of change) เป็นยุทธวิธีที่ผู้บริหาร โรงเรียน ต้องอธิบายเหตุผล ใ้บุคคลทุกฝ่ายใน โรงเรียนยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจใช้ข้อมูลพื้นฐาน หรือการวิจัย มาสนับสนุน

2. ยุทธวิธีการใช้อำนาจบังคับ ( Power - coercive strategies) เป็นยุทธวิธีที่ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ

3. ยุทธวิธีการใช้มาตรฐานการศึกษา (Normative - reeducative strategies ) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ โดยการให้การศึกษอบรม ปรีกษา เพื่อให้บุคคลมีความเชื่อ ค่านิยม ที่คล้ายกันจะทำให้เกิดความร่วมมือ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

เจอร์ริงตัน จุง และคิน ( Cherrington, 1989; Chung, 1987; Dean, 1985) ได้เขียนถึงแนวคิดของชาชน์ ( Schein) ที่เสนอแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า มี 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นละลายพฤติกรรม (Unfreezing) คือการพยายามจูงใจ ใ้บุคคลเกิดความพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจทำได้โดยการชี้แจง ใ้เห็นสภาพปัญหาของ โรงเรียน พยายามสร้างการยอมรับต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง

2. ขั้นปรับเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมใหม่ (Changing) คือการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ซึ่งอาจทำได้โดยการเสนอแนะ การสาธิต การเลียนแบบ เป็นต้น

3. ขั้นกระทำใ้พฤติกรรมใหม่ดำรงอยู่อย่างมั่นคง (Refreezing) เป็นการทำให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว มีความคงทน หรือคงอยู่ตลอดไป ซึ่งอาจกระทำใ้โดยจัดสภาพแวดล้อมที่สอดคล้อง กับพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจใ้การเสริมแรง ในทางบวกเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

สำหรับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนใ้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหาร โรงเรียนควรคำนึงถึง ขั้นตอนใหญ่ๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตระหนักรับรู้ปัญหา (Problem recognition) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีความตระหนักว่า มีปัญหาและความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไขใ้หายไป จากโรงเรียนหรือดีขึ้นกว่าเดิม

2. การรวบรวมข้อมูล (Data collection) ผู้บริหารโรงเรียนต้องขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนและแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การตรวจวินิจฉัยปัญหาของโรงเรียน (Diagnosing organization problems) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการตรวจสอบวินิจฉัยสภาพของโรงเรียนจากข้อมูลที่รวบรวมมาว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องหรือไม่

4. การวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนโรงเรียน (Planning for organization change) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความรู้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในงานต่างๆ ได้ร่วมกันวางแผนกลยุทธ์เพื่อการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การดำเนินการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Implementing organization Change) เป็นขั้นที่ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ในขั้นที่ 4 ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาโรงเรียนก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตของโรงเรียน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ตลอดจนจิตปะอันยอดเยี่ยมในเรื่องความสามารถระหว่างบุคคลต้องมีการสังเกตปฏิบัติการและพฤติกรรม ตลอดจนผลต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

6. การประเมินผลการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Evaluating organization Change) เป็นขั้นที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องวิเคราะห์สิ่งที่ได้ปรับเปลี่ยนไปว่าเอื้ออำนวยประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเพียงใด

ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร (2540) กล่าวย้าว่า กิจกรรมที่ควรใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. กระบวนการปรึกษา
2. การพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพ
3. การประชุมหรือแก้ปัญหาระหว่างกลุ่ม
4. การเปลี่ยนงานและโครงสร้างของโรงเรียน
5. การปรับเปลี่ยน โดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน
6. การฝึกอบรม
7. การเพิ่มพูนอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ



9. เทคนิคการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักกว้าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด และหลักพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากการเตรียมการเปลี่ยนแปลง การหาข้อมูล การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำแผนการเปลี่ยนเข้าสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

#### 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Solving problem)

โรงเรียน ประกอบด้วย บุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายแตกต่างกันไป ซึ่งแท้ที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Robbins, 1994) แต่ความขัดแย้งที่จะเกิดผลในทางที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลที่ดีต่อการพัฒนางาน เพราะถ้าหากมีความขัดแย้งในโรงเรียนมากเกินไป จะส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกันที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดการบริหารความขัดแย้งไว้น่าสนใจ ดังนี้

1. แนวคิดของ ฟิลเลย์ (Filley, 1975) ได้เสนอแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งไว้ 3 แบบ คือ

1.1 แบบแพ้ - ชนะ (Win - lose strategy) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในแบบที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้ส่วนอีกฝ่ายเป็นผู้ชนะ ผู้ชนะจะเป็นผู้ได้รับสิ่งที่ต้องการ เทคนิควิธีการใช้ในการจัดการความขัดแย้ง จะใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้อำนาจ การขู่เชิญ การใช้เสียงข้างมาก

1.2 แบบแพ้ - แพ้ (Lose - lose strategy) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในแบบที่ทั้งสองฝ่ายเสียผลประโยชน์ การแก้ปัญหามีกฎเกณฑ์ประนีประนอม เทคนิควิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ใช้มากก็คือ การเจรจาต่อรอง การประสานประโยชน์ การนำประเด็นปัญหาเสนอบุคคลที่เป็นกลางและอาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบแผนเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

1.3 แบบชนะ - ชนะ (Win - win strategy) เป็นการแก้ไขปัญหาคือพยายามให้ทุกฝ่ายพอใจเทคนิควิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ก็คือ ร่วมกันพิจารณาปัญหาใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ตัดสินใจแก้ปัญหาพร้อมกัน เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เป็นกระบวนการ

2. แนวคิดของ ราฮิม (Rahim, 1985) ได้เสนอแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยนำเสนอเป็นทฤษฎี 2 มิติ คือ มิติมุ่งตนเอง (Concern for aelf) หมายถึง มิติที่แสดงถึงความพยายามที่ทำให้ตนเองพอใจ และมิติมุ่งผู้อื่น (Concern for others) หมายถึง มิติที่บุคคลมีความพยายามให้ผู้อื่นพอใจ จากแนวคิดทฤษฎี 2 มิติดังกล่าว ราฮิม (Rahim) จึงได้เสนอรูปแบบการแก้ไขปัญหาคือ 5 รูปแบบ คือ

2.1 การผสมผสาน (Integrating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองและผู้อื่นสูง เป็นการใช้วิธีแก้ปัญหา ซึ่งเป็นวิธีที่ได้ผลมากกว่าวิธีอื่น ๆ

2.2 การยอมตาม (Obliging) เป็นแบบมุ่งตนเองต่ำ มุ่งผู้อื่นสูง จะแก้ปัญหาโดยทำความพอใจให้ผู้อื่น

2.3 การเอาชนะ (Dominating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองสูง มุ่งผู้อื่นต่ำ แก้ปัญหาแบบแพ้ชนะ โดยใช้อำนาจแบบนี้จะเหมาะสมกับการแก้ปัญหาในเวลาที่จำกัด

2.4 การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นแบบมุ่งตนเองต่ำ และมุ่งผู้อื่นต่ำ ผู้บริหารจะเลี่ยงปัญหาความขัดแย้ง

2.5 การประนีประนอม (Compromising) เป็นแบบมุ่งตนเองระดับปานกลาง และมุ่งผู้อื่นในระดับปานกลางด้วย

3. แนวคิดของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964) ได้เสนอแนวคิดการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งโดยพิจารณาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 แบบ ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งผลผลิตและมิติมุ่งคน ซึ่งผู้บริหารในแต่ละแบบจะมีรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งดังนี้

3.1 ผู้บริหารแบบ (1, 1) แบบปล่อยปละเลย (Impoverished) ผู้บริหารแบบนี้เมื่อเผชิญปัญหาความขัดแย้งจะหลีกเลี่ยงปัญหา

3.2 ผู้บริหารแบบ (9, 1) แบบเน้นงาน (Task) ผู้บริหารแบบนี้จะใช้อำนาจเข้าไประงับความขัดแย้ง

3.3 ผู้บริหารแบบ (1, 9) แบบลูกทุ่ง (Country club) ผู้บริหารแบบนี้เมื่อเจอปัญหาความขัดแย้งจะใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการกลบเกลื่อนปัญหาให้สูญหายไป

3.4 ผู้บริหารแบบ (5, 5) แบบสายกลาง (Middle of the road) ผู้บริหารแบบนี้จะใช้วิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม

3.5 ผู้บริหารแบบ (9, 9) แบบทีม (Team) ผู้บริหารแบบนี้จะใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีหลักเกณฑ์

4. แนวคิดของ โทมัส (Thomas cited in Owens, 1991) มีแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งบุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบร่วมมือ (Co - operativeness) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อให้ตนเองมีความพอใจเพียงอย่างเดียว จากพฤติกรรมดังกล่าว โทมัสได้แบ่งพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

4.1 การเอาชนะ (Competition) ผู้บริหาร โรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูง แก้ปัญหาโดยเน้นการเอาแต่ใจตนเองเป็นหลัก จะใช้อำนาจและการข่มขู่ในการแก้ปัญหา

4.2 การร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหาร โรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสวงหาความร่วมมือในระดับสูงด้วยการแก้ปัญหาคความขัดแย้งมักใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจกันของผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหา

4.3 การประนีประนอม (Compromising) ผู้บริหาร โรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับปานกลาง และแสวงหาความร่วมมือในระดับปานกลางด้วย

4.4 การหลีกเลี่ยง (Avoiding) ผู้บริหาร โรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะและพฤติกรรมความร่วมมือในระดับต่ำ ผู้บริหาร โรงเรียนมักจะไม่วิธีแก้ปัญหา ไม่พยายามหาความร่วมมือในการแก้ปัญหาในองค์กร

4.5 การยอมให้ (Accommodation) ผู้บริหาร โรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง พฤติกรรมแก้ปัญหาคความขัดแย้งจะเน้นการเข้าใจผู้อื่นถึงแม้จะไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของเธอ

5. แนวคิดของ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson, 1987) แบ่งแนวคิดหลักในการแก้ปัญหาความขัดแย้งออกเป็น 2 แนวคิดหลัก หรือ 2 มิติ คือ การคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง และการคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น จากแนวคิดทั้งสองมิติเขาได้เสนอรูปแบบในการบริหารจัดการความขัดแย้งเป็น 5 แบบ โดยใช้สัตว์ 5 ชนิด เป็นสัญลักษณ์ คือ

5.1 สัญลักษณ์เต่า (The turtle) หมายถึง การหลีกเลี่ยง เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้ากับคู่กรณี ระดับความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ

5.2 สัญลักษณ์ปลาฉลาม (The shark) หมายถึง การใช้อำนาจ เป็นการใช้อำนาจในการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยคำนึงถึงเป้าหมายของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

5.3 สัญลักษณ์หมี (The teddy bear) หมายถึง การยอมตาม เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าเป้าหมายของงาน

5.4 สัญลักษณ์สุนัขจิ้งจอก (The Fox) หมายถึง การประนีประนอม เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยเน้นทางสายกลาง คือ เป็นไปตามเป้าหมายของงานและได้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบ้าง

5.5 สัญลักษณ์นกฮูก (The Owl) หมายถึง การเผชิญหน้า เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นวิธีที่สนองความต้องการของผู้ร่วมงานและได้ตามเป้าหมายงานที่สุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้หลายวิธี ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในให้น้อยลง หรือการปรับเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พัฒนางาน จึงเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลโรงเรียน อีกตัวหนึ่งตามแนวความคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนในงานวิจัยนี้

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

วรรณรัตน์ จันทรรักษ์ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนจะมีความแตกต่างกัน และความแปลกแยกในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลโรงเรียน

วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ศึกษาปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน การมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยการสร้างทีมงานของครูผู้สอนมีความสำคัญทางบวกและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติตนในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พูนสุข สุขประยูร (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สิริพร จินดาพงษ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้วเขต 1 มีความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ฟินคลี (Finklea, 1977) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่ และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่แคโรไลนา โดยมุ่งไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ กับความมีประสิทธิผลของ โรงเรียน และพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางลบที่สูงมาก ในระหว่างสถานภาพ กับตัวแปรต่างๆ ของความมีประสิทธิผลของ โรงเรียนและยังได้สรุปจากการ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการตีความ หรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้ และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนและยังได้สรุป จากการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการตีความ หรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้ และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, p. 4249 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 76 คน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำ ตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดใน สถานการณ์กลุ่มที่ควบคุม ได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071 - A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วม กับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียน กับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์ กับมิติประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผล ของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygienes) และด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ แบบเบื่องบนสู่เบื้องล่าง แบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน และแบบแนวนอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

### **แรงจูงใจของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18**

จากการศึกษา ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์ สเปิร์ก (Herzberg) มี 10 องค์ประกอบ ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จเกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากร ประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน คือ การที่บุคลากรทำงานสำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายในเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถมากขึ้นเรื่อย ๆ 2) การยอมรับนับถือ การที่บุคลากรทำให้งานได้สำเร็จแล้ว สิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม 3) ลักษณะงาน ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหาก โครงสร้างงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ คือ การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหาร 5) ความก้าวหน้าในงาน การทำงานของบุคลากรในแต่ละงานหรือนิยามว่าเป็นระยะสั้นๆจะเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและในระยะยาวเมื่อทำงานต่อเนื่องกันไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้ง 2 สถานภาพ และรายได้ หากงานที่บุคลากรทำมีลักษณะดังกล่าวนี้ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน สำหรับปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากร ไม่ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากนโยบายขององค์การชัดเจน การบริหารเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการกลั่นแกล้ง หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ การที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

กับบุคลากรเป็นไปด้วยดีหรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การที่ผู้บริหารกับบุคลากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” 3) ความมั่นคงในงาน บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากงานนั้น มีความมั่นคง เงื่อนไขการทำงานชัดเจน ไม่ถูกปลดออก โดยไม่มีสาเหตุ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “ลักษณะความมั่นคงของงาน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” 4) สภาพการทำงาน บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ที่ใช้สอย แสง สี เสียง อุณหภูมิ และการรบกวนทางกายภาพและทางจิตใจอื่น ๆ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” 5) เงินเดือน บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงานและเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก โรงพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม เป็นต้น เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การจัดให้บุคลากรมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นการทรงสภาพที่ทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี รัตนบุตร , กุสุมาวดี ราชบุรี และชวัลรัตน์ อ้อยฉิมพลี (2550, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องที่ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ระดับมาก เนื่องจากภารกิจการบริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นคนทำให้กลไกการบริหารงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในภารกิจและปฏิบัติการทั้งหลายนั้นให้ครบถ้วน เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานของโรงเรียนที่รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ หล้าแหล่ง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ เกตุฉันท (2543) ศึกษาความต้องการและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ช่วยบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

นฤมล มีชัย (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สุเทพ เทโประการ (2540) วิจัยเพื่อ ทราบระดับความต้องการ การพัฒนานุเคราะห์ของครูอาจารย์ในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ งานต่าง ๆ มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติ

วิเชียร ไพโรเลิศ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของมูลนิธิศุภนิเวศน์คาบบริเยลแห่งประเทศไทย พบว่า ครูโรงเรียนของมูลนิธิศุภนิเวศน์คาบบริเยลแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สมควร รุ่งเรือง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามสถานที่ตั้งสำนักงานและประเภทของงานที่ปฏิบัติ

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์สร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเขตพื้นที่ภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์สร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าครูที่มี

ประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์สร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจปฏิบัติงานตามเกณฑ์สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

นัยนา มั่งคั่ง (2540) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2540) ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์และเพศ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานครูชายที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลวรรณ สงพอ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนโยบายในการบริหาร ด้านการควบคุม ด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการเงิน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านทั้ง 10 อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ศึกษา ปัจจัยการสร้างทีมงาน ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล การศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยการสร้างทีมงานของครูผู้สอน มีความสำคัญทางบวก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2541) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้า นโยบายการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

สมพร คงวิมล (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา พบว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลงานสำเร็จ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์อันดีต่อหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า

บุญยืน ลิตดา (2543) ได้ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านวิธีการบังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

อรทัย อัจฉนาหุเคราะห์ (2543) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นต่างกัน สำหรับปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยกระตุ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อำนาจ ศิริแพทย์ (2543) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มนตรี บุญธรรม (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจทุกด้านในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการอำนาจการมี การยอมรับทางสังคม ความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และผลประโยชน์ตอบแทน

ภารดี อนันต์นารี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาร้อยละ 79 อย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมหมาย นาควิเชียร (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละปัจจัยปรากฏผล ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง คือ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากและด้านค่าสุด คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สุรีย์พร ศรีวัฒน์ (2549) ศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลภาพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 56 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะทางการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน ด้านความรู้สึ

ประสบความสำเร็จ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และเมื่อทำการวิเคราะห์รายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวก และมีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

อัลมาห์ (Almah, 1987 อ้างถึงใน ภักทิพภา ศรีสว่าง, 2551 หน้า 53) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหารและการนิเทศมากที่สุด

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 3225 - A) ได้ศึกษา แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงานและพบว่า บุคลิกภาพและความหลากหลายของงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงงานของพยาบาลอีกด้วย

คาร์เรน (Karen, 1988, p. 1631 - A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลาง ในภาควิชาพยาบาลพบว่า ความอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์อย่าง เป็นนัยกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป เป็นตัวที่มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ คาร์เรน ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลาง ๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัสเซล และคนอื่น ๆ (Russell et al., 1987, pp. 269 - 274) ได้ศึกษากับครูประถม และมัธยมในรัฐโอไฮโอ จำนวน 316 คน พบว่า ฐานการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

อีเทล (Eitel, 1989, p. 24) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานของครูสอนแอโรบิก ในโครงการพัฒนาสุขภาพในเมืองวอชิงตัน พบว่า ครูสอนแอโรบิก จะเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ยทุก 1.25 ปี ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ปกติถึง 4.6 เท่า และพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับการยึดมั่นในอาชีพ เงินเดือน ผลตอบแทนอื่นๆ และสถานภาพของอาชีพ

คอลเมอร์ (Collmer, 1990, p. 30 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษา ระดับบัณฑิตการศึกษามหาวิทยาลัยเทกซัส พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร

ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้น เมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

แมนนิง (Manning, 1977, p. 1452 - A) ได้ศึกษา สภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงของเฮอรัชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก ดังต่อไปนี้คือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน กลุ่มตัวอย่างถือว่าเป็นตัวค่าจูงเช่นเดียวกับเฮอรัชเบอร์ก และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการบริหารกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นตัวจูงใจซึ่งขัดแย้งกับเฮอรัชเบอร์ก เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม อายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยจูงใจ

เพอร์รี่ และเบเกอร์ (Perri & Baker, 1977) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสถานภาพที่ปฏิบัติงาน ภูมิหลัง คุณลักษณะและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูอเมริกัน พบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่และความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

มาและแมคมิลลา (Ma & Macmillan, 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสถานภาพที่ปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของครู ผลจากการวิจัยพบว่า ครูผู้หญิงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย และครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

เมย์ (May, 1987, p. 21 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงของโครงการฝึกหัดครู พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และได้เสนอข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาควรได้ศึกษาตรวจสอบผลของความพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ จะเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมิได้เกิดจากปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มารวมกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีหลายประการดังที่เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ได้ค้นพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้



มนุษย์เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานประกอบด้วยแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

ในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ความมั่นคงในงาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน หากองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนที่ดีก็จะนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามมา อันได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 2,760 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งได้จากการสุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตามกลุ่มสหวิทยาเขต 5 กลุ่ม คือ ชลบุรี เขต 1 ชลบุรี เขต 2 ชลบุรี เขต 3 ระยอง เขต 1 และระยอง เขต 2 โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คนจากประชากรทั้งสิ้น 2,760 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจำแนกตามสาขาเขต

สาขาเขต	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี เขต 1	785	96
ชลบุรี เขต 2	426	52
ชลบุรี เขต 3	610	75
ระยอง เขต 1	634	78
ระยอง เขต 2	305	37
รวม	2,760	338

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูมี 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนจากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วนำมาตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1 ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายวิษณุ ผสมทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.3 นายมนูญ เชื้อชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.4 นางสาวสุนิสา สมบูรณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.5 นางมุกดา อามาตย์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total Correlation) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ( $r$ ) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 1 อยู่ระหว่าง .28 - .90 แบบสอบถามตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง .38 - .90

5. นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach  $\alpha$  - coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ฉบับที่ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงงูใจของครูมีค่าเท่ากับ .97 และฉบับที่ 2 แบบวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .96

6. จัดทำแบบสอบถามวัดแรงงูใจของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ แจกให้กับโรงเรียนที่เลือกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 99 - 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
 (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับ  
 ของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้  
 (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 99 - 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน  
 การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผล  
 ของโรงเรียน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) กำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวคิดของ  
 ชูศรี วงศ์รัตนะ (2537, หน้า 324) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- $\pm .91 - \pm 1.00$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- $\pm .71 - \pm .90$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- $\pm .31 - \pm .70$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- $\pm .30$  และต่ำกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson products moment correlation)
4. การสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูตามทฤษฎีของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg & Snyderman, 1968) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 398) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$p$	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$r$	แทน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation )
$R$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient)
$b_0$	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนการกำหนดมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การทำนาย
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนการกำหนดมาตรฐานของการพยากรณ์
$X$	แทน แรงจูงใจของครู
$X_1$	แทน ความสำเร็จในงาน
$X_2$	แทน การยอมรับนับถือ
$X_3$	แทน ลักษณะงาน
$X_4$	แทน ความรับผิดชอบ
$X_5$	แทน ความก้าวหน้า



- $X_6$  แทน นโยบายและการบริหาร  
 $X_7$  แทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
 $X_8$  แทน ความมั่นคงในงาน  
 $X_9$  แทน สภาพการทำงาน  
 $X_{10}$  แทน เงินเดือน  
 $y$  แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน  
 $y_1$  แทน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง  
 $y_2$  แทน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก  
 $y_3$  แทน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม  
 $y_4$  แทน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน  
 $\hat{Y}$  แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนที่ได้จากการพยากรณ์

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ปรากฏผลดังตารางที่ 2 - 12

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ในภาพรวม และรายด้าน

แรงงใจของครู	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.23	.32	มาก	4
2. การยอมรับนับถือ	4.23	.37	มาก	6
3. ลักษณะงาน	4.16	.36	มาก	9
4. ความรับผิดชอบ	4.27	.28	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	4.05	.33	มาก	10
6. นโยบายและการบริหาร	4.23	.36	มาก	5
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	.31	มาก	8
8. ความมั่นคงในงาน	4.23	.37	มาก	7
9. สภาพการทำงาน	4.24	.36	มาก	2
10. เงินเดือน	4.24	.36	มาก	3
รวม	4.19	.28	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ  
ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านความสำเร็จในงาน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	.37	มาก	4
2. ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้	4.33	.54	มาก	2
3. มีความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน	4.14	.37	มาก	4
4. รู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	4.34	.68	มาก	1
5. รู้สึกพอใจที่ได้รับการสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน	4.14	.37	มาก	4
6. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานสามารถ แก้ปัญหาและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	.54	มาก	3
รวม	4.23	.32	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในงานในภาพรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
รู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย  
ที่คาดหวังไว้ได้ และเมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาและทำงานสำเร็จ  
ตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านการยอมรับนับถือ	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.30	.54	มาก	1
2. ได้รับความเคารพ ยกย่องนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน	4.14	.37	มาก	5
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.29	.55	มาก	3
4. ได้รับความชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ	4.14	.37	มาก	4
5. เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	4.30	.54	มาก	2
รวม	4.23	.37	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน  
และผู้บังคับบัญชาได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านลักษณะงาน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.10	.59	มาก	5
2. ได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.14	.37	มาก	4
3. ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างเต็มที่	4.30	.54	มาก	1
4. เข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม	4.02	.46	มาก	7
5. หน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.05	.71	มาก	6
6. รู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	.62	มาก	3
7. ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อย	4.14	.37	มาก	4
8. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จสมบูรณ์	4.29	.55	มาก	2
รวม	4.16	.36	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน  
ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ และรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม และรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านความรับผิดชอบ	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	.37	มาก	3
2. พยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ได้ รับผิดชอบอยู่เสมอ	4.47	.70	มาก	1
3. มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.30	.54	มาก	2
4. เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานต่างๆ ของโรงเรียน สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.14	.37	มาก	3
รวม	4.27	.28	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
พยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ มีอิสระในการเลือกวิธีการ  
ปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อได้รับการแต่งตั้ง  
ให้ทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในภาพรวม และรายชื่อ

แรงงใจของครู ด้านความก้าวหน้า	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	4.05	.84	มาก	2
2. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	4.29	.54	มาก	1
3. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.99	.49	มาก	3
4. มีอิสระในการปฏิบัติงานและเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับงานได้พอสมควร	3.88	.44	มาก	4
รวม	4.05	.33	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมและรายชื่อ  
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในการทำงาน  
ได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสก้าวหน้า  
ในตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม และรายชื่อ

แรงงใจของครู ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร งานของโรงเรียน	4.14	.37	มาก	4
2. รับรู้ นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน	4.30	.54	มาก	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบาย ของโรงเรียน	4.30	.53	มาก	1
4. การบริหารงานในโรงเรียนมีความชัดเจน	4.14	.37	มาก	4
5. บริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	4.28	.55	มาก	3
รวม	4.23	.36	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม  
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน รับรู้ นโยบายในการบริหารงาน  
ของโรงเรียน และบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ



ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.14	.37	มาก	3
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะกัลยาณมิตร	4.30	.54	มาก	2
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.30	.53	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค ในการทำงาน	4.13	.36	มาก	4
5. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.14	.37	มาก	3
รวม	4.20	.31	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะกัลยาณมิตร ได้รับความร่วมมือ  
จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านความมั่นคงในงาน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง	4.30	.54	มาก	1
2. การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวนได้สอบสวนอย่างเป็นระบบ	4.30	.54	มาก	1
3. การรับราชการครูมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.14	.37	มาก	3
4. ได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	4.29	.54	มาก	2
5. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ	4.14	.37	มาก	3
รวม	4.23	.37	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวน  
ได้สอบสวนอย่างเป็นระบบ และได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านสภาพการทำงาน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีอาคารเรียนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อม ที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่	4.30	.53	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดระบบ สัดส่วน สภาพแวดล้อม ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.30	.54	มาก	2
3. โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอและเหมาะสม	4.15	.37	มาก	4
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเหมาะสม เพียงพอ	4.14	.36	มาก	5
5. โรงเรียนมีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม	4.30	.53	มาก	3
รวม	4.24	.36	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสภาพการทำงานในภาพรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
โรงเรียนมีอาคารเรียนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่ โรงเรียนมีการจัดระบบ  
สัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และโรงเรียนมีการจัดสัดส่วนจำนวนงาน  
กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงงใจของครู  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ด้านเงินเดือน ในภาพรวมและรายข้อ

แรงงใจของครู ด้านเงินเดือน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน	4.31	.53	มาก	1
2. ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ	4.14	.37	มาก	5
3. ได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน อย่างเหมาะสม	4.30	.54	มาก	3
4. ได้รับความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ในด้านที่พักอาศัย	4.14	.37	มาก	4
5. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	4.30	.53	มาก	2
รวม	4.24	.63	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านเงินเดือน ในภาพรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ  
และได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 13 - 17

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวม  
และรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	4.20	.31	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	4.16	.30	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.98	.33	มาก	4
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.23	.36	มาก	1
รวม	4.14	.27	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับ  
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา  
ในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง  
และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวม  
และรายชื่อ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนในโรงเรียนมีความสามารถทางการเรียน ในระดับสูง	3.91	.51	มาก	5
2. นักเรียนในโรงเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ ต่อสังคมทั่วไป	4.12	.69	มาก	4
3. นักเรียนในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบัน ระดับสูงได้เพิ่มขึ้น	4.50	.61	มาก	1
4. นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ	4.14	.37	มาก	3
5. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองนักเรียน	4.30	.54	มาก	2
รวม	4.20	.31	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้เพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนส่วนใหญ่ใน โรงเรียนมาโรงเรียนทันเวลา	4.14	.37	มาก	3
2. นักเรียนส่วนใหญ่ใน โรงเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย	4.30	.54	มาก	1
3. นักเรียนส่วนใหญ่ใน โรงเรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.05	.62	มาก	5
4. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติของนักเรียน	4.14	.37	มาก	4
5. นักเรียนส่วนใหญ่ใน โรงเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.19	.63	มาก	2
รวม	4.16	.30	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยมีระเบียบวินัย นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมาโรงเรียนทันเวลา

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ครูในโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการเรียน การสอนอยู่เสมอ	3.98	.49	มาก	4
2. ครูในโรงเรียนมีการนำผลจากการทดสอบนักเรียน เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัด โครงการและกิจกรรม พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.66	.55	มาก	5
3. มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัด การศึกษาตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่นทุกปี	4.10	.52	มาก	2
4. โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น	4.03	.44	มาก	3
5. โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว	4.14	.37	มาก	1
รวม	3.98	.33	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการ ศึกษาตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นทุกปี และโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น



ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	n = 338			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียน ด้วยความสามัคคี	4.28	.54	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อ มีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีภายในโรงเรียน	4.15	.37	มาก	4
3. ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.29	.53	มาก	2
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้	4.14	.36	มาก	5
5. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าในโรงเรียนได้	4.30	.54	มาก	1
รวม	4.23	.36	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าในโรงเรียนได้ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r$ ) ปราบกฏดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างแรงงูใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18 ( $n = 338$ )

แรงงูใจของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน														
	$Y_1$			$Y_2$			$Y_3$			$Y_4$			$Y$		
	$r$	$p$		$r$	$p$		$r$	$p$		$r$	$p$		$r$	$p$	
ความสำเร็จในงาน ( $X_1$ )	.592*	.000		.811*	.000		.290*	.000		.905*	.000		.779*	.000	
การยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	.696*	.000		.855*	.000		.274*	.000		.982*	.000		.841*	.000	
ลักษณะงาน ( $X_3$ )	.796*	.000		.824*	.000		.624*	.000		.833*	.000		.918*	.000	
ความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	.553*	.000		.700*	.000		.558*	.000		.720*	.000		.758*	.000	
ความก้าวหน้า ( $X_5$ )	.633*	.000		.588*	.000		.747*	.000		.414*	.000		.706*	.000	
นโยบายและการบริหาร ( $X_6$ )	.696*	.000		.855*	.000		.274*	.000		.982*	.000		.841*	.000	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ )	.655*	.000		.833*	.000		.358*	.000		.913*	.000		.826*	.000	
ความมั่นคงในงาน ( $X_8$ )	.693*	.000		.853*	.000		.271*	.000		.928*	.000		.839*	.000	
สภาพการทำงาน ( $X_9$ )	.689*	.000		.839*	.000		.253*	.000		.974*	.000		.826*	.000	
เงินเดือน ( $X_{10}$ )	.692*	.000		.848*	.000		.273*	.000		.976*	.000		.836*	.000	

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงูใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง .71 ถึง .95 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

การสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จากแรงงูใจของครู 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_1$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_6$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_8$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $X_9$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 19 - 21

ตารางที่ 19 อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรแรงงูใจของครูที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ตัวแปรพยากรณ์	$R$	$R^2$	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1. $X_3$	.918	.843	84.30
2. $X_3 X_7$	.942	.888	88.70
3. $X_3 X_7 X_5$	.971	.942	94.20
4. $X_3 X_7 X_5 X_{10}$	.972	.945	94.50
5. $X_3 X_7 X_5 X_{10} X_4$	.973	.946	94.60

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือแรงจูงใจของครู ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม ทั้ง 5 ตัวแปร เท่ากับ .973 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน รวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เท่ากับ 94.60% ส่วนที่เหลืออีก 5.40% เป็นผลจากปัจจัยอื่นที่มิได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 20 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตัวแปรพยากรณ์	$b$	$S.E.b$	$\beta$	$t$	$p$
1. ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ )	.356	.021	.467	16.619*	.000
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ )	.517	.036	.600	14.227*	.000
3. ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ )	.275	.016	.330	16.727*	.000
4. ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ )	-.146	.032	-.193	-4.523*	.000
5. ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	-.063	.024	-.065	-2.676*	.008
6. ค่าคงที่ ( $X_4$ )	.265	.058	-	4.598*	.000

$R = .97$  ,  $R^2 = .95$  ,  $S.E.est = .06$

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ด้านกับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .97 และความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .06 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงงูใจของครูทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ ตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .467) ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ( $X_7$ ) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .600) ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .330) ลำดับที่ 4 ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ -.193) ลำดับที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ -.065)

เมื่อนำค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ แรงงูใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คะแนนดิบ

^

$$Y = .265 + .356(X_3) + .517(X_7) + .275(X_5) - .146(X_{10}) - .063(X_4)$$

คะแนนมาตรฐาน

^

$$Z_y = .467Z_{X_3} + .600Z_{X_7} + .330Z_{X_5} - .193Z_{X_{10}} - .065Z_{X_4}$$

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จากแรงงูใจของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	5	23.418	4.684	1170.973*	.000
ความคลาดเคลื่อน	332	1.328	.004		
รวม	337	24.746			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า  $F$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถใช้ พยากรณ์ได้ และตัวพยากรณ์ คือ แรงจูงใจของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจของครู ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “แรงจูงใจของครูสามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้” โดยแรงจูงใจของครู ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) เป็นตัวพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ดีที่สุด

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert, 1967 อ้างถึง ยุทธโกยวรรณ, 2545, หน้า 141) เกี่ยวกับแรงจูงใจของครู ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28 - .90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .38 - .90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และทำการแปลผลนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้ง 10 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีอาคารเรียนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงามน่าอยู่ โรงเรียนมีการจัดระบบ สักส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และโรงเรียนมีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม

1.4 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียนรับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน และบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.7 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ และได้รับเงินเดือน สอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะกัลยาณมิตร ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน



1.9 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ และรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.10 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าในโรงเรียนได้ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหาร และครูร่วมมือกันแก้ปัญหของโรงเรียนด้วยความสามัคคี

2.2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้เพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองนักเรียนนักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ

2.3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัยนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมาโรงเรียนทันเวลา

2.4 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นทุกปี และโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง .71 ถึง .95 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม ทั้ง 5 ตัวแปร เท่ากับ .973 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจของครูทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้เท่ากับ 94.60 % เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาประกอบสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .265 + .356(X_3) + .517(X_7) + .275(X_5) - .146(X_{10}) - .063(X_4)$$

คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .467Z_{X_3} + .600Z_{X_7} + .330Z_{X_5} - .193Z_{X_{10}} - .065Z_{X_4}$$

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถจึงสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ครูมีอิสระในการทำงาน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ ได้รับคำยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จ จึงส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 87) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และวิเคราะห์รายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และวิไล ลำสิงห์ (2550, หน้า 95) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน มีแรงจูงใจโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 67) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 238) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานในองค์การบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉยเมย เฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่า เป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นหลายตัวแปร ทั้งนี้เป็นปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรหรือปัจจัยภายใน หรือตัวแปรส่วนบุคคล เรียกว่า Individual variables คือ แรงจูงใจ อาจจะเป็นแรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) ความขัดแย้งในใจ (Dissonance) ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพและความสำเร็จผล นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทนตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับ เมนนิง (Manning, 1977) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เบิร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวจูงใจสำคัญมากในโอกาสทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้และเมื่อเกิดปัญหา ระหว่างปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเข้าประกวดจนได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานพิเศษให้ครูแล้วครูสามารถดำเนินการเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ไพรเลิศ (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่องราวใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของมูลนิธิศุภรัตดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ครูโรงเรียนของมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ระดับมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สเตราห์ และเซย์เลส (Strauu & Seyles, 1960, p. 11) กล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงาน

เมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จักจุดหมายที่แน่นอน ความต้องการรุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขาารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูมีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานทำให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และผู้บริหารโรงเรียนได้ยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 ก, หน้า 222) กล่าวว่า การยอมรับนับถือหมายถึงการแสดงความรับรู้ความสามารถเมื่อบุคคลแสดงความสำเร็จจากการทำงานเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทำให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาราบและเอาใจใส่ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจทุกด้านในระดับปานกลางเรียงลำดับคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการอำนาจบารมี การยอมรับทางสังคม ความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และผลประโยชน์ตอบแทน วิชาญ ปิตสายะ (2549, หน้า 65) เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรสามารถให้คำแนะนำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่องานสำเร็จก็มีการร่วมแสดงความยินดีหรือยกย่องชมเชย ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้

1.3 ด้านลักษณะงานพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ และรู้สึก

สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานให้ครู แล้วทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ซึ่งทำให้ครูพอใจที่จะปฏิบัติ เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมาย น่าสนใจและท้าทาย และงานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงจูงใจ ของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นกคต ลิมสุรัตน์ (2526, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะของงานหมายถึงขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ที่มีอำนาจในการวางแผน และการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2541) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจ ของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้านโยบายการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา สภาพ การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คาร์เรน (Karen, 1988, p. 1631 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาล พบว่า ความอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยกับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยทั่วไป เป็นตัวที่มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966) กล่าวว่า ถ้างานที่ทำตรงกับความสามารถของบุคคล จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับคาร์เรนได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลางๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความรับผิดชอบพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่เสมอ มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความเข้าใจในหน้าที่ และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการ เรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานจนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ ตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 249) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่

ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรทัย อัทธมานุเคราะห์ (2543, หน้า 73) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะการมอบหมายงานใหม่ๆ นั้น ผู้บริหารต้องศึกษางานให้ถี่ถ้วนเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้เพื่อกันข้อผิดพลาดต่างๆ ผู้บริหารจึงต้องเลือกให้ครูบางคนปฏิบัติงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (2531, หน้า 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น พร้อมทั้งมีความเห็นว่าการได้เลื่อนขั้น คือ การมีตำแหน่งการทำงานที่ดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล มีชัย (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมครูมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลางและเป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการเลื่อนตำแหน่งนั้นครูต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีปริมาณงานเพียงพอตามเกณฑ์ จึงจะสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ ผู้บริหารจะเป็นผู้คอยสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ (2535,

หน้า 34 - 35) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนั้นการให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นการเสริมแรงในการทำงานอย่างหนึ่ง แมคคอร์มิคและทิฟฟิน (McCormick & Tiffin, 1968, p. 339) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ นิโกร (Negro, 1969, p. 201) ให้ความเห็นว่าการให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นการจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 8 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน รับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน และบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายรวมทั้งแนวปฏิบัติต่อครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันและชัดเจน และครูสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดได้ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินตามนโยบายของโรงเรียนได้ ส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2528, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารคือสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรทำหรือไม่ ควรทำกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกันมีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่องกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลวรรณ สงพอ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนโยบายในการบริหารด้านการควบคุมด้านบังคับบัญชาด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการเงิน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าโดยรวมและรายด้านทั้ง 10 อยู่ในระดับปานกลางงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะกัลยาณมิตร ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับครู คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครู ครูในโรงเรียนมีความสามัคคีกลมเกลียวกันทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ลอค (Lock, 1976, p. 1302) ให้ความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตรพอที่จะช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 3225 - A) ได้ศึกษา แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงานและพบว่า บุคลิกภาพและความหลากหลายของงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงงานของพยาบาลอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2540) เรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจอันดับแรก ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดีทั้งในเวลาและนอกเวลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการในสำนักงานทำงานด้วยความรู้สึกเป็นพี่น้องรักจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

1.8 ด้านความมั่นคงในงานพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวนไต่สวนอย่างเป็นระบบ และได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ของครูมีความมั่นคง และครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ถ้าครุมีความรู้ความสามารถสร้างผลงานให้ปรากฏเด่นชัดจะส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 184) ให้ทัศนะว่า เงินเดือนกับงานในหน้าที่ต้องสัมพันธ์กันได้สัดส่วน ดังนั้น การได้รับเงินเดือนโดยธรรม จะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจดี เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนที่มีความสำคัญด้านจิตใจของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2540) เรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจอันดับแรก ได้แก่ ความสะดวก รวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของข้าราชการในสำนักงาน เมื่อพบความเดือดร้อนในการใช้จ่ายเงิน ยามเจ็บป่วยหรือปัญหาหนี้สิน จึงกำหนดมาตรการให้สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ทันที ที่มีใบเสร็จและตรวจสอบว่าถูกต้อง

1.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีอาคารเรียนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่ โรงเรียนมีการจัดระบบ สัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และโรงเรียนมีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี ช่วยกระตุ้นให้ครูอยากสอน โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก ห้องน้ำเพียงพอ กับจำนวนครูและนักเรียนส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เสสิทธิกร ภิมยศ (2540, หน้า 40) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อากาศ เสียง แสง กลิ่น จนถึงความรู้สึก อารมณ์ ความเครียด และบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีวัสดุครบเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และปราศจากภัยอันตรายจากสารพิษต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรไม่เครียด บุคลากร สดชื่นแจ่มใส มีความเข้าใจอันดีต่อกันแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และมีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2540) เรื่อง ความพึงพอใจ

และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอันดับแรกได้แก่ ความร่ำรวยสวยงามในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงาน งานสะอาดเรียบร้อยสวยงาม ซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการว่าภายในปี พ.ศ.2543 มุ่งพัฒนาสำนักงานให้น่าดู น่าอยู่ น่าปฏิบัติงาน

#### 1.10 ด้านเงินเดือน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม กับหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ และได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานการบริหาร โรงเรียนมีการระขบจ่าย งานที่ชัดเจนและต้องดำเนินการตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ผู้บริหารจึงมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ สามารถสร้างผลงานให้ปรากฏเด่นชัดจะส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษส่งผลให้แรงจูงใจของครูด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 184) ให้ทัศนะว่า เงินเดือนกับงานในหน้าที่ต้องสัมพันธ์กัน ได้สัดส่วน ดังนั้น การได้รับเงินเดือนโดยธรรม จะทำให้นักคมีขวัญและกำลังใจดี เพราะ เงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทน มีความสำคัญด้านจิตใจของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญยีน ลิตตา (2543, หน้า 74) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะเงินเดือน ที่ได้รับกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ตลอดจน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการครู

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริม จัดกระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ครูประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนการสอนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด จัดโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวน เป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา หลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ส่งผลให้นักเรียนใน โรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้เพิ่มขึ้น การเรียนการสอน ของโรงเรียนจึงเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับ พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติตนใน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงพบว่า เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนใน โรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้เพิ่มขึ้นการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในโรงเรียน ได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนได้ร่วมกับครูในการส่งผลงานของโรงเรียนเข้าร่วมประกวดทำให้โรงเรียนได้รับรางวัล เกี่ยวกับงานวิชาการ และจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีการวางแผนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด ทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยมีระเบียบวินัยนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียน เป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมาโรงเรียนทันเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มองเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่นส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข สุขประยูร (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 256 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมพบว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่โรงเรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่นทุกปี โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ได้สอดคล้อง กับความต้องการท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนได้ร่วมกับครูจัดการประชุม ทบทวนเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนทุกปีก่อนเปิดภาคเรียน และจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งผลให้ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร จินดาพงษ์ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผล

ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน พบว่า เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าในโรงเรียนได้ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ร่วมมือกับชุมชนเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและการแสดงความคิดเห็นต่างที่จะก่อให้เกิดข้อโต้แย้งระหว่าง ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ศึกษา ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล การศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน การมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยการสร้างทีมงานของครูผู้สอน มีความสำคัญทางบวก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) โดยรวม ( $Y$ ) ระหว่าง .71 - .95 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษา

พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านกับประสิทธิผลสถานศึกษาทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากขวัญและกำลังใจ เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ประกอบกับแนวคิดของ สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1991, 210 - 212) ที่กล่าวว่าผล การปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติแล้ว บุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบริหาร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุรีย์พร ศรีวัฒนะ (2549) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ดังนั้น การที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับหน่วยงานต้นสังกัด และในระดับภายในหน่วยงาน ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของตน ซึ่งเห็นได้จากผลของระดับความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_3$ ) ด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 5 ตัวแปรเท่ากับ .973 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 94.60 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในภาพรวมมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในรูปสมการคะแนนดิบ คือ  $\hat{y} = .265 + .356(X_1) + .517(X_2) + .275(X_3) - .146(X_{10}) - .063(X_4)$  ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ โดยเรียงลำดับตามตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้ ดังนี้

4.1 แรงจูงใจของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบกัลยาณมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกัน ล้วนส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความสุข เต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1966 อ้างถึงใน กิติมา ปริศิติกุล, 2529, หน้า 324) ให้ทัศนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพการอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน เช่น ความสนิทสนมกลมเกลียว การให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เป็นต้น เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัสเซลและคนอื่นๆ (Russell et al., 1987, pp. 269 - 274) ได้ศึกษากับครูประถมและมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่าการได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับนัยนา มั่งคั่ง (2540) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ



ในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.2 แรงจูงใจของครูด้านลักษณะงาน ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เห็นว่าการจัดการเรียนการสอน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถให้อยากทำ ไม่เกิดความเบื่อ หน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นภคธ ลัมสุรัตน์ (2526, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ที่มีอำนาจใจการวางแผน และการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาร์เรน (Karen, 1988, p. 1631 - A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาล พบว่า ความอิสระในการทำงานและข้อมูล ย้อนกลับ มีความสัมพันธ์อย่างเป็นนัยกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไป เป็นตัวที่มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ คาร์เรน ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหาร ระดับกลางๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมพร คงวิมล (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา พบว่า ครูโรงเรียน อัสสัมชัญศรีราชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกลงในผลงานสำเร็จ ด้านรายได้และสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ อันดีต่อหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า

4.3 แรงจูงใจของครูด้านความก้าวหน้า ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ แล้วครูนำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาตนเองทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เป็นการแสดงถึง ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคอร์มิค และ ทิฟฟิน (McCormick & Tiffin, 1968, p. 339) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโงมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนา ในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน สอดคล้องกับ นฤมล มีชัย (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมครูมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลางและเป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.4 แรงจูงใจของครูด้านเงินเดือน ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูง สินค้าต่างๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบให้การใช้จ่ายเงินด้านต่างๆ ในชีวิตประจำวันมากขึ้นตามลำดับ แต่ในขณะที่เงินเดือนของครูยังไม่ปรับขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนต่ำ แต่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูเมื่อได้ประกอบอาชีพครูแล้วก็ยังมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มกำลังความสามารถมุ่งมั่น ทุ่มเททำงานให้บรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป แม้แรงจูงใจด้านเงินเดือนจะต่ำก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤดี วงศ์สังข์ (2536, หน้า 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทั่วไปมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสุดท้ายของปัจจัยค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ลมเชย (2537, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บุญศรี (2549, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรอาชีพอื่นที่มีระดับการศึกษา และสภาพการทำงานลักษณะใกล้เคียงกัน

4.5 แรงจูงใจของครูด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ นอกจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักแล้ว ยังมีงานพิเศษ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมอีก เช่น งานธุรการ พัสดุ การเงิน ทะเบียนนักเรียน วัดผล ประเมินผล กิจกรรมนักเรียน งานอนามัย อาคารสถานที่ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ครู มีภาระงานที่สูง อีกทั้งงานบางอย่างที่ครูได้รับมอบหมายอาจจะไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด จึงทำให้ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในการทำงานด้านนั้น ๆ อาจไม่ราบรื่นเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมนึก มีแสง (2530) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลา พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 12 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะ ของงาน เงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และการ ปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิยม เอียดศรีไชย (2535, หน้า 84) ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่ผู้ที่จะมาประกอบวิชาชีพครูได้นั้น ต้องผ่านการฝึกฝน อบรม ผ่านการทดสอบ ในระดับต่าง ๆ มาอย่างเข้มข้น ทำให้ส่วนใหญ่ครูจะมีความอดทน และรู้จักปรับตัว พยายามที่จะ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่หากผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อำนาจความสามารถของครูก็จะทำให้ ครูพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2544) กล่าวว่า บุคคลจะ เกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่ม ของตนเอง

4.6 แรงจูงใจของครูด้านความสำเร็จในงาน ( $X_5$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญไม่บ่อยครั้ง มีโอกาสในการแสดงออกซึ่งความสามารถไม่มากนัก ตลอดจนในบางครั้ง ไม่อาจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529, หน้า 51 - 81) ที่พบว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับ

ผลการวิจัยของ ส่งศรี ชมพวงศรี (2527, หน้า 38 - 42) ที่พบว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ความแตกต่าง อาจจะเกิดจากการที่ครูในแต่ละโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารแตกต่างกัน

4.7 แรงจูงใจของครูด้านการยอมรับนับถือ ( $X_7$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดทั้งความคิดเห็นที่เสนอไปได้รับการนำไปปฏิบัติไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับ อุกกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับ ปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยค่า จุน และปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการด้านการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยนี้แย้งกับกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตม (2539, หน้า 138) ที่พบว่า แรงจูงใจ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ความแตกต่างอาจจะเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

4.8 แรงจูงใจของครูด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_8$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการบริหารงาน ร่วมประชุม เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนถึงมีส่วนร่วมในความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่มากเท่าที่ควร แต่ผลการวิจัยนี้แย้งกับผลการวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 65) ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548, หน้า 71) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ความแตกต่างอาจจะเกิดจากรูปแบบของการบริหารงานในโรงเรียนที่ต่างกัน

4.9 แรงจูงใจของครูด้านความมั่นคงในงาน ( $X_9$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความรู้สึกว่าตนเอง

มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานดีพอสมควร มีความพึงพอใจในอาชีพ ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนครูและผู้บริหารพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529, หน้า 51) ที่พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสุนทร โคตรท่าน (2531, หน้า 69) ที่พบว่าแรงงใจของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยนี้แย้งกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตม (2539, หน้า 134) ที่พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ความแตกต่างอาจจะเกิดจากการที่ครูปฏิบัติงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

4.10 แรงงใจของครูด้านสภาพการทำงาน ( $X_6$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สภาพทั่วไปของโรงเรียนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนอาคารสถานที่ มีความแตกต่างกัน บางโรงเรียนมีสภาพการเดินทางที่ไม่สะดวก อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้แรงงใจในการปฏิบัติงานลดลง ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527, หน้า 69) ได้สรุปว่า สภาพที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตม (2539, หน้า 137) พบว่า แรงงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงแรงงใจของครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบถึงความต้องการของแรงงใจด้านที่สำคัญ ตามลำดับ เพื่อสนองได้ตรงต่อความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์

ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการนำทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบิร์ก ไปประยุกต์ใช้นั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจเพียงพอกับปัจจัยจูงใจ แต่มักจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์และเห็นความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้านในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เราจะเห็นว่าทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก มีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อวิธีการบริหาร และออกแบบงานสำหรับผู้บริหารที่สนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีแรงจูงใจของครูเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อโรงเรียน นักเรียน ครู และในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและให้คำปรึกษา
2. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ให้ครูมีโอกาสร่วมวางแผนการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ วิทยฐานะ ตลอดจนการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์ในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในทฤษฎีอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถค้นหาแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถูกต้องเหมาะสม และชัดเจนยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุญบัญญัติ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัลยาณี รัตนบุตร. (2550). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร*.
- กิติ ตย์คคานนท์. (2553). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- กุสุมา ลมเชย. (2537). *ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ. (2544). *ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเนียร เพชรรัตน์. (2531). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ประถมศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.



- จุมภฏ ม่วงกลิ้ง. (2540). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชมพูนุช บัวบังสร. (2535). ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พลนิชกรรม  
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชุมพล บุญชู. (2529). ขวัญของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช.  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2537). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฐิติตา ศรีมงคล. (2540). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2547). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
คุณนิตินิพนธ์การศึกษาคณะศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2553). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภค ลิ้มสุรัตน์. (2526). จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ. ไทยแลนด์ BusinessWeek,  
17(7), 7.

- นรา สมประสงค์. (2536). การจูงใจ ใน ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 5 - 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์พฤติกรรมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา. คุษุณินพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริสา จิตรสมนึก. (2543). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวัง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤมล มีชัย. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นัยนา มั่งคั่ง. (2540). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ วรรณเวช. (2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ. ปรินญานิพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิยม เอียดศรีไชย. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2549). ประสิทธิภาพการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ: บพิชการพิมพ์.

- บุญยืน ลิตตา. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น เพื่อศึกษา  
องค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน. คุษฎีนิพนธ์  
การศึกษาศุฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญแสง ชีระภากร. (2537). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน,  
1(33), 5 - 12.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี. ชลบุรี:  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล  
องค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน  
มัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันทร์อด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวทยา  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

- พรพิมล แม้นญาติ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต. (2544). การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พูนสุข สุขประยูร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภักทิพภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นำวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ. คุษฎิณีพนธ์การศึกษาคุษฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2540). การจัดและพัฒนาองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาธร. (2551). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มนตรี บุญธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2527). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยที่ 1-4.นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.

- เมธีร์ ชาติมนตรี. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ  
งานสืบสวนในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร ภาค 3. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยงยุทธ์ ปรีชากุล. (2543). ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา  
ประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุวดี บุญศรีสวัสดิ์. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับองค์ประกอบ  
ที่เกี่ยวข้อง: การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนซ์.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤดี วงศ์สังข์. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เลิศธิไกร ภิรมย์. (2540). ขวัญของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ  
ในเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณรัตน์ จันทรภัทร. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานของครู  
กับประสิทธิภาพของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2541). ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วัลลภ หล้าแหล่ง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ระดับ ปวส.2 สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วิชาญ ปิดสายะ. (2549). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายผู้สอน ในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิเชียร ไพโรเลิศ. (2540). *การใช้พลังอำนาจในการบริหารของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนของมูลนิธิกราคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิทยา ค่านดำรงกุล. (2549). *การบริหาร. กรุงเทพฯ: ธีรคเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.*
- วิไล ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรลาด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิไลวรรณ บุญศรี. (2549). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.*

- วิไลวรรณ สงพอ. (2540). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จักรกริชรัตน์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2527). รายงานการวิจัย เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยครุ นครศรีธรรมราช.
- สมควร รุ่งเรือง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก มีแสง. (2530). การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ ฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมพร คงวิมล. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏราชชนรินทร์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*  
*สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2557). *วิเคราะห์เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ย*  
*O - NET ปีการศึกษา 2554/ 2555/ 2556/ 2557*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมิน*  
*คุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัญหาปฏิรูปการศึกษานอกระบบสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สิริพร จินดาพงษ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้*  
*ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้วเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริลักษณ์ สุธงคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล*  
*ของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
 เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอน*  
*เมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา จรจิตร. (2532). *การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาค*.  
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุเทพ เทโพบการ. (2540). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน*  
*สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุนทร โคตรท่าน. (2531). *ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดกรม  
 สามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.



- สุนิภรณ์ ศีวรานนท์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2553). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2539). *ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สุรินทร์ เกตุจันทร์. (2543). *ความต้องการและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรีย์พร ศรีวัฒนะ. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรทัย อัจฉมานุเคราะห์. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณวุฒิ ด้ยธนาวิทย์. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ รักธรรม. (2540). *ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อารีรัตน์ หิรัญโต. (2552). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อำนาจ ศิริแพทย. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ศิริแพทย. (2005). *The functions of the executive* (4<sup>th</sup> ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- อำนาจ ศิริแพทย. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- อำนาจ ศิริแพทย. (2544). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: นกการพิมพ์.
- อำนาจ ศิริแพทย. (2537). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา.
- Almah B. A. E. (1987). An investigation of degree of job satisfaction among university faculty in Saudi Arabian University. *Dissertation Abstracts International*, 6, 1402 - A.
- Andress, B. G. (1970). *Experimental psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Barnard, C. I. (1968). *Organization and management*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston, Texas: Gulf.
- Campbell, J. P., & Beaty, E. (1977). On the nature of organizational effectiveness. *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. Edited by Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco: Jossey - Bass Publishers.
- Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt Brace & World.
- Cherrington, D. J. (1989). *Organizational Behavior*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Chung, K. H. (1987). *Management critical success factors*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Collmer, J. (1990). A correlational study of principal leadership styles and teacher's job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 51(1), 30 - A.
- Cooper, A. M. (2001). *How to Supervise People*. New York: McGraw - Hill.
- Dean, J. (1985). *Managing the secondary school*. New York: Nichols Publishing.
- Dressler, G. (1986). *Organization theory: Integrating Structure and behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall International.
- Etzioni. (1984). *Capital Corruption*. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.

- Everard, K. B., & Morris. (1985). *Effective School Management*. London: Harper and Row.
- Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 4249 - A.
- Filley, A. C. (1975). *Interpersonal conflict resolution*. Chicago, IL: Scott Foresman and Company.
- Finklea, C. W. (1977). Principle leadership style and the effective school. *Dissertation Abstracts Item: 9738233*.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw Hill Book.
- Ghiselli, E. E. & Brown, W. C. (2000). *Personal and Industrial Psychology* (2<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw - Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. D. (2001). *Organization: Behavior structure, process* (6<sup>th</sup> ed.). Texas: Business.
- Gilmer, V. Haller B. et al. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw - Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw - Hill.
- Herring, P. M. (1985). Job satisfaction related to employee turnover in Human service organization (Georgia). *Dissertation Abstracts International*, 46(8), 214 - A.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hicks, H.G. (1969). *The management of organization*. New York: McGraw - Hill Book.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Johnson, N. A. (1987). Perceptions of effectiveness and principals job satisfaction in elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 49(05), 1017 - A.
- Karen, C. A. (1988). The relationship between job characteristics, work motivation, and general job satisfaction of academic middle manager for bachelaurcate nursing. *Dissertation Abstracts International*, 49(7), 1631 - A.
- Knowles, H. P., & B. O. Saxberg. (1971). *Personality and Leadership Behavior*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: John Wiley.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw - Hill Book.
- Lindgren, H. C. (2002). *Educational Psychology in the Classroom* (5<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In D.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Ma, X. & Macmillar, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on Teacher's job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39 - 47.
- Manning, R. C. (1977). The satisfiers and dissatisfies of Virginia superintendent of school. *Dissertation Abstracts International*, 37(7), 1452 - A.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.
- McClelland, D. F. (2001). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Mccormick & Tiffin. (1968). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Miner, J. B. (1982). *Management Policy Strategy*. New York: Macmillan.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: McGraw - Hill, Hangekusha.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Murray, K. H. (1988). Intrinsic, extrinsic and contextual work variables influencing job satisfaction turn mover among registered nurses in selected new jersey hospital. *Dissertation Abstracts International*, 49(1), 3225 - A.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentials teacher to teach in los angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563 - A.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1977). *Job Satisfaction Among American's Teacher*. Washington DC: American Institutes of Research.

- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and Perceived institutional effectiveness in north carolina community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(9), 3071 - A.
- Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3).
- Robbins, S. P. (1994). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Russell, D. W., Altmaier, A., & Velzen, D. V. (1987). Job - related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal or Applied Phychology*, 72(2), 269 - 274.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Management*. New York: John Wiley.
- Smith, P. C., L. M. Kendall & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Steers, R. M. & Porter, W. L. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw - Hill.
- Steers, R. M., & Porter, W. L. (2003). *Introduction to Organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Illinois: Foresman.
- Steers, R. M. (1975). "Problems in the measurement of organizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 20 (December 1975), 546 - 558.
- Strauss, G, & Sayles, L. R. (1960). *Personal the Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Thomas, P. H. (1991). An investigation of relationship between organizational health on perceptions Of stress for managers and subordinates in a mental health center (Burnout). *Dissertation Abstracts International*, 52(03), 1345 - 13.
- Tosi, H. L. & Carroll, S. J. (2005). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Towel, K. J. (1991). *Promoting change in secondary schools*. *NASSP Bullet*, 75(537), 10 - 18.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศษ 6621/ ว 666

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 เมษายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจตุพร จินาพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวัฒน์ตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038 - 10 - 2052

โทรสาร 038 - 745 - 811



(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 707

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจตุพร จินาพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038 - 10 - 2052

โทรสาร 038 - 745 - 811

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.09/ ว 770

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจตุพร จินาพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038 - 10 - 2052

โทรสาร 038 - 745 - 811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**

---

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวัดความคิดเห็นในการทำงานของท่าน และนำผลไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การตอบแบบสอบถามจะไม่มีถูกหรือผิด

จะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบในแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

จตุพร จินาพันธ์

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านความสำเร็จในงาน ท่านได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้					
3	ท่านภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านรู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
6	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาและทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
7	ด้านการยอมรับนับถือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
8	ท่านได้รับความเคารพ ยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ					
11	ท่านเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
	<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
12	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
13	ท่านได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
14	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่					
15	ท่านได้รับการเข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม					
16	ท่านเหมาะสมกับหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
17	ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อย					
19	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์					
	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
20	ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
21	ท่านพยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่เสมอ					
22	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
23	เมื่อท่านได้รับการแต่งตั้งในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ท่านจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
24	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
25	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในการทำงาน					
26	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ					
27	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร					
	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
28	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน					
29	ท่านรับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน					
31	การบริหารงานในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน					
32	มีการบริหารเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
	<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
33	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
34	ท่านมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะกัลยาณมิตร					
35	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
36	ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน					
37	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
38	การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง					
39	การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวน ไต่สวนอย่างเป็นระบบ					
40	การรับราชการครูมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
41	ท่านได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน					
42	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ					
	<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
43	โรงเรียนของท่านมีอาคารเรียนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อม ที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่					
44	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบ สักส่วน สภาพแวดล้อม ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
45	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอและเหมาะสม					
46	มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานของท่าน					
47	โรงเรียนของท่านมีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม					
	<b>ด้านเงินเดือน</b>					
48	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
49	ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ					
50	ท่านได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน อย่างเหมาะสม					
51	ท่านได้รับความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ในด้าน ที่พักอาศัย					
52	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ					



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนในโรงเรียนมีความสามารถทางการเรียนในระดับสูง					
2	นักเรียนในโรงเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป					
3	นักเรียนในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้เพิ่มขึ้น					
4	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่างๆเสมอ					
5	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองนักเรียน					
6	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมาโรงเรียนทันเวลา					
7	นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย					
8	นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติของนักเรียน					
10	นักเรียนส่วนใหญ่ใน โรงเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
11	ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูในโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการ การเรียนการสอนอยู่เสมอ					
12	ครูในโรงเรียนมีการนำผลจากการทดสอบนักเรียน เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัด โครงการและกิจกรรม พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
13	มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัด การศึกษาตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่นทุกปี					
14	โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น					
15	โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว					
16	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหของโรงเรียน ด้วยความสามัคคี					
18	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อมี ความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีภายในโรงเรียน					
19	ผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
20	ผู้บริหารและครูร่วมกันบริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้					
21	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าใน โรงเรียนได้					

**ภาคผนวก ค**

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.58	27.	.86
2.	.67	28.	.28
3.	.56	29.	.70
4.	.70	30.	.87
5.	.62	31.	.63
6.	.36	32.	.70
7.	.54	33.	.73
8.	.68	34.	.59
9.	.43	35.	.82
10.	.59	36.	.61
11.	.75	37.	.71
12.	.78	38.	.48
13.	.39	39.	.60
14.	.66	40.	.54
15.	.80	41.	.63
16.	.65	42.	.76
17.	.63	43.	.84
18.	.56	44.	.69
19.	.69	45.	.64
20.	.63	46.	.66
21.	.37	47.	.64
22.	.44	48.	.73
23.	.79	49.	.41
24.	.76	50.	.77
25.	.48	51.	.67
26.	.53	52.	.90

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .97

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )
1.	.47	11.	.83
2.	.76	12.	.86
3.	.64	13.	.88
4.	.51	14.	.86
5.	.68	15.	.89
6.	.38	16.	.80
7.	.75	17.	.84
8.	.66	18.	.90
9.	.67	19.	.72
10.	.76	20.	.59

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .96