

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กฤษฎีกัสสร สาขา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

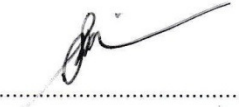
เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ กฤตย์ภัตสร สาขา ฌบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

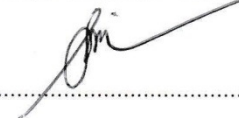
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

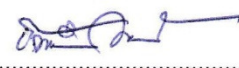
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร อนันต์นาวิประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์
ดร.สถาพร พงษ์พิบูล และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ได้กรุณาถ่ายทอด
ความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง
ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจคุณภาพของเครื่องมือ
ในการวิจัย และกรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง
สมบูรณ์ รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มกลุ่มสหวิทยาเขต
บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทุกท่านที่ให้
ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู
กตเวทิตาแด่บิดา มารดา และ บุรพจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ที่มีส่วนในการวางพื้นฐาน
ด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

กฤษฎ์ภัสสร สาขา

58920335: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ประสิทธิภาพ/ กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1/สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1

กฤตย์ภัตสร สาขา: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB MOTIVATION
AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN SAHAWITTAYAKHETBANBUENG 1
CLUSTER UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นำวี, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด.
120 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 67 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .28-.73 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 แบบสอบถาม
เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.82 มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product
moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางและรายด้าน
มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920335: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ EFFECTIVENESS/ SAHAWITTAYAKHET BANBUENG/
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE1

KRITPATSORN SAKHA: THE RETIIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB
MOTIVATION AND EFFECTIVEENESS OF SCHOOLS IN SAHAWITTAYAKHET
BANBUENG 1 CLUSTER UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANTANAWEE,
Ed.D., SATHAPON PHUTTHIKUL, Ph.D. 120 P. 2017.

The objectives of this research is to study the relationship between teachers' job motivation and effectiveness of schools in Sahawittayakhet Banbueng1 cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office1. The samples in this study were 108 teachers. Data collection instrument was a five-point-rating-scale questionnaire containing 67 questions. The first part of this questionnaire asked questions concerning teachers' job motivation. Its item discriminating power of this section was between .28-.73. The reliability was .93. Another part in this questionnaire asked questions concerning effectiveness of schools where the item discriminating power was between .21-.82. The reliability in this part was .92. The statistics used in this study were Average (mean), Standard Deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research reached the following conclusions:

1. In general and each dimension of job motivation of teachers working for schools in Sahawittayakhet Banbueng1 cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office1 were found in a high level.

2. School effectiveness in Sahawittayakhet Banbueng1 cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office1 were found in a high level both in general and each dimension.

3. The relationship between teachers' job motivation and effectiveness of schools showed a positive relationship at a moderate level but the relationship in each dimension was at a low level with statistically significantly at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	31
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก.....	95
ภาคผนวก ข.....	99
ภาคผนวก ค.....	109
ภาคผนวก ง.....	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียน.....	50
2	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	58
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	59
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ.....	60
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	61
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ.....	62
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	63
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	64
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	65

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	66
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน.....	67
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	68
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 1.....	69
14	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	118
15	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผล ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียน เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน โดยตรงให้กับเด็กประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2554) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11(พ.ศ.2555-2559) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคมไทยโดยยกระดับคุณภาพคน เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) การศึกษาก็จัดว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิตเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยอยู่แล้วนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศจากการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 32) การให้การศึกษาที่ถูกต้องแก่เยาวชนจะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจและสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆรวมทั้งการปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ มุ่งพัฒนาคนให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข พัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่พึงประสงค์ มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 6)ซึ่งตรงกับความมุ่งหมายและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จัดการศึกษาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ประสิทธิภาพ เป็นตัวบ่งชี้หรือที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดของ (Mott, 1972) ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถ

ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็องคณีย์ ดวงใจ (2554, หน้า 46) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมซึ่งบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญยิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อบุคลากรมีการตื่นตัว ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ Herberg (1975, pp. 72-74) ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 112) และจากผลการวิจัยแรงจูงใจของ Herberg (Herberg, 1959) ได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 398) ได้แก่ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 63) แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง ก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากตามไปด้วย (แก้วตา เข้มแข็ง, 2551, หน้า 20) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นและให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างเสริมและความกระตือรือร้นจากหลักการบริหารที่กล่าวว่างค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน องค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45)

ครูในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องรู้พื้นฐานพฤติกรรมของครูทั้ง ในด้านการรับรู้ ทัศนคติ ค่านิยม การเรียนรู้ การจูงใจ เพื่อให้จัดการให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) 2553 การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โรงเรียนจึงมีหน้าที่สำคัญในการสรรหา และคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนราชการจึงมีการดำเนินงานตามแผนโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย ตามยุทธศาสตร์ให้เป็นไป ตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 1 มีทั้งหมด 15 โรงเรียน มีข้าราชการครู 147 คน แต่ก็ยังมีบางโรงเรียนที่ประสบปัญหา มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนอื่นๆ และไปอบรมด้านต่างๆ ทำให้ยังขาดแคลน บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีครูลาออก ครูมีภาระงานมาก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นไปด้วยความลำบาก ครูขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดการทุ่มเทเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนหลักเล็งภาระหน้าที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ การมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง การที่จะพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพดีหรือไม่นั้น ปัจจัยที่ส่งผลอย่างหนึ่งของประสิทธิภาพของ โรงเรียน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครู ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการครู ยังคงเป็นบุคลากรหลักและเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน ประกอบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีตัวบ่งชี้สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน จะเห็นได้จากผลจากการประเมินทางการศึกษาเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชาติของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2557 ของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะและภาษาอังกฤษ พบว่าการประเมิน ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะต้องได้รับการแก้ไขอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตลอดจนนำผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

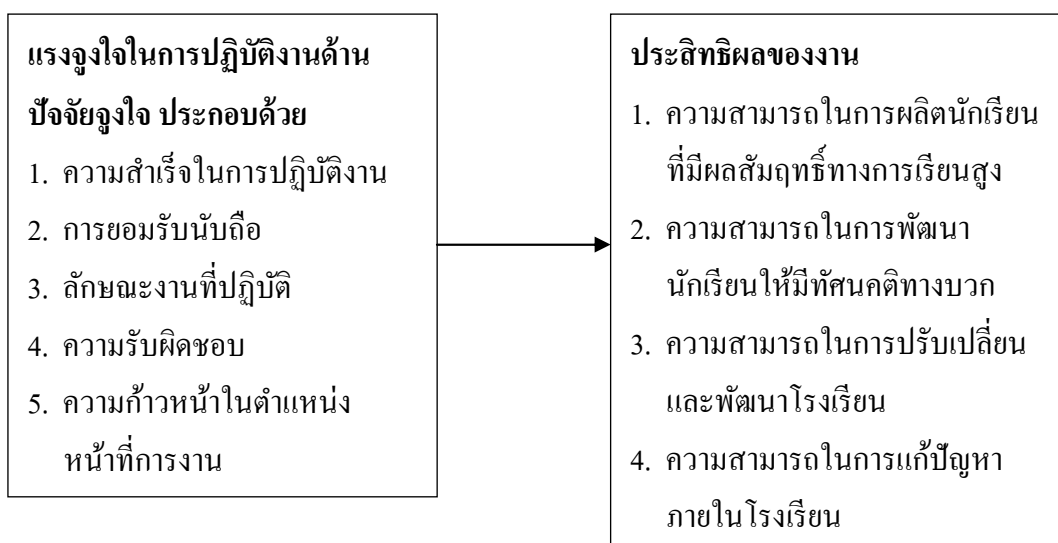
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานสถานะของอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวแปรในการวิจัย ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 398) มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสรุปแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สามารถนำไปใช้การพัฒนา การทำงานของข้าราชการครูให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของแต่ละคนส่งผล ให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีมากขึ้นและนำข้อมูลไปแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมีขอบเขตของเนื้อหา ประชากร และตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบไปด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนใช้แนวคิดของ Mott (1972 Cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 398) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 147 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของประกอบด้วย

3.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.1.2 การยอมรับนับถือ

3.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.1.4 ความรับผิดชอบ

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ถูกกระตุ้นทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกให้เห็นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้ข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบไปด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ การให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถให้ออกทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้น

จนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ๆในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ

1.1.4 รับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในการทำงานจนบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดีพิจารณาจากความสามารถ 4 ด้านดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนความสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรม นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดีทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินการทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่อนุบาล ประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา

4. ข้าราชการครู หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5. กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีโรงเรียนประกอบด้วย บ้านมาบกรูดบ้านมาบไผ่ วัดหนองยางบ้านหนองเงินหนองบอนแดง หนองซ้าซาก เขาดิน บ้านโป่งห้วยยางห้วยมะไฟ หนองซากเขาแรดเกาะไม้แหลมหนองปลาไหลอนุบาลบ้านบึง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาการจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ศึกษาเนื้อหาวิชาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559, หน้า 6)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน
ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ
รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน
การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่
ของสถานที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/ 6 หมู่ 2
ถนนพระยาสุริยง อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออก
ตามทางหลวงแผ่นดิน สายบางนา-ตราด ประมาณ 80 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,273 ตาราง
กิโลเมตร

ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อำเภอพานทอง
อำเภอนนทบุรี อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ ทิศใต้ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง
อำเภอบ้านบึง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 8 ตำบล 52 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาล
เมืองบ้านบึง เทศบาลตำบล 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองไผ่แก้ว เทศบาลตำบลหัวกุญแจ

เทศบาล ตำบลหนองซาก เทศบาลตำบลหนองซำซาก เทศบาลตำบลบ้านบึง องค์การบริหาร ส่วนตำบล 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิ้ว

นโยบาย

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จึงได้กำหนด กรอบทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง นโยบายการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย ตามกลยุทธ์และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปี บัรบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา ขึ้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล ภายในปี พ.ศ. 2558 บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้อัฒธรรมนูญ

พันธกิจ

1. พัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขึ้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขึ้นพื้นฐานและพัฒนา คุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนได้รับ โอกาสทางการศึกษาจนจบการศึกษาขึ้นพื้นฐาน
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รัฐธรรมนูญ

ค่านิยม

“มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่าย เป็นหนึ่ง”

CHON 1

C = Commitment: มุ่งมั่น

H = Happiness: ความสุข

O = Open mind: เปิดใจ

N = Network: เครือข่าย

1: เป็นหนึ่ง

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้
 - 1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้ด้วยความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม
 - 1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ คหบดี เก่า สถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต
 - 1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
 - 2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ตามหลักวิชา

3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.6 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดารได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต **จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา**

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัด ประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของ โรงเรียน

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนและสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ ต่อผลการดำเนินงาน

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

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติ โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากร ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1, 2558)

สรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อ การบริหารจัดการ โดยมุ่งการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารทิศทางการขององค์กร ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการพัฒนา จัดโครงสร้าง กระบวนการทำงานโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน พร้อมกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ อย่างชัดเจนสามารถนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คำนึง ถึงความคุ้มค่า คุ่มทุน และดำเนินงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังพฤติกรรมมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

Good (1973, p. 375) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำการกิจกรรมอย่างมีระบบ

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Woolfolk (1995, p. 130) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางอย่างต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ธราวรรณ พลหาร(2543, หน้า 10) แรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 20) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนด

เกษสุดา ต้นขุน (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา และมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง

ชาญศิลป์ วาสนุญา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคตินุคลิกภาพและการศึกษา

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) กล่าวถึง การจูงใจหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อ ไปสู่เป้าหมาย

สุกัลกษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

แก้วตา เข้มแข็ง (2551, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงานมีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน อาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 158) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากกว่ากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในพฤติกรรมต่อไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อใ้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การงานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ความสำคัญ of แรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มี การตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้ (Loundon & Bitta, 1988, p. 368)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นทำให้สำเร็จซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ
2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ที่ถอดอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลัง

แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าการที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สุกัลลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1. เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อื่นทริยไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการ

การตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอและ เจมส์ (James, 1988 อ้างถึงใน Hersey & Blanchard, 1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่าการจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20% -30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% -90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 21) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถ แต่ถ้าขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ มีความอยากที่จะทำงานมีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน

ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรสร้างสรรค์และพัฒนา แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆนั้นจะเฉื่อยชาขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆ ตัวไปผลงานที่ออกมา ก็มีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

การดี อนันต์นาวิ(2555, หน้า 113) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ประการคือ

1. ส่งเสริมให้คนทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆอาจเกิดภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่นักรักแสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าประสงค์คือสำเร็จความต้องการ

ชนันดา โตใหญ่ดี (2554, หน้า 48) กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งต่อผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจน คือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในองค์กร การทำงานจะสำเร็จลุล่วงได้ดีจะต้องมาจาก แรงจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีต้องมีความรู้ด้านทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะนำไปใช้ในการในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ(Abraham maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (Maslow, 1970, pp. 36-46)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สามารถแบ่งความต้องการ ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969)(Alderfer's ERG Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้(Alderfer,1969)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วย

การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญา ว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สมุทร ชำนาญ(2554, หน้า 276) สรุปข้อแตกต่างของทฤษฎี ERG กับทฤษฎีของ Maslow ไว้หลายประการได้แก่

1. ทฤษฎี ERG ไม่ยอมรับว่าความต้องการอยู่ในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก่อนถึงจะเกิดความต้องการในระดับสูงที่มีความเป็นรูปธรรมน้อยกว่าตามมา

2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่ายิ่งทำให้บุคคลนั้นเพิ่มความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามากยิ่งขึ้นซึ่งต่างจากทฤษฎีของ Maslow ซึ่ง Maslow เชื่อว่าความต้องการอยู่ในระดับที่สูงกว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลิแลนด(McClelland, 1993 cited in Klein, 1982, 362-364)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อต้นทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิค

การนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของ แมคเคลลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้(McClelland,1961, pp. 100-110)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nach)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (Power)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

นอกจากนี้ McClelland(1961, p. 402 อ้างถึงใน ภักทิพพา ศรีสว่าง, 2551) กล่าวถึงลักษณะ-พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนและทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยับไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มาณะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องตน

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้ว ยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิม

5. คาดการณ์ล่วงหน้าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผู้มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกล

สรุป เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams (1975)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไปเช่นลดความพยายามในการทำงาน, มาสาย, ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
3. ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้
Adams (1975)

1. ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน
2. คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล
3. สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล
4. สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล
5. สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจูงใจเกิดการรับรู้ว่ารangวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าว่าข้างต้นและจากการวิจัยพบว่า

1. บุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจลดรางวัลลงปัญหาที่เกิดขึ้นคือบุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริงทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้งอย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้มีผลต่อปฏิกริยาบางประการตัวอย่างเช่นพนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงานเพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขา

อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้นความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน Vroom (1964, p. 103)

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม) ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงานคุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขาให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะรู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา Vroom (1964) มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

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

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล
4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

ทฤษฎีการจูงใจของ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ชาวนิติลวาสนูมา(2546, หน้า 24) กล่าวว่า McGregor แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่มสมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่ง McGregor กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y (McGregor, 1960, pp. 33 -35)

จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎีทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเห็นแก่ตัวไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างไรก็ลี้ซัดคอยแต่จะจับผิดไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อของสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตจากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเองเห็นว่าการทำงานมีความสุขสาน ดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่งการควบคุมการป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้นจะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน โรบบินส์ (Robbin, 1979, p. 124) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเองมีการควบคุมห่าง ๆ โดยกว้างๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้น จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

สรุป ทฤษฎีของ McGregor เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แง่มุม คือมองแบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธีตามทัศนะของผู้บริหาร นั่นคือถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี Herzberg (1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ดังนี้ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 หน้า 157)

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(Achievement) หมายถึง การจูงใจให้บุคคล ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและประสบผลสำเร็จงานบางลักษณะอาจจะเหมาะสมกับ บุคคลหนึ่งแต่อาจไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่ง หากบุคคลรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ของตนเอง ย่อมส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ (Herzberg ,1959)

ทิพมาศ แก้วชิม (2542, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดส่งผลต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

คารินทร์ สุขสวัสดิ์ (2558, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจและเกิดความภูมิใจในตนเองและเพื่อนร่วมงาน

สรุป ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าบุคคลปฏิบัติตนตาม ความรู้ความสามารถก็จะประสบความสำเร็จได้

1.2 การยอมรับนับถือ(Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ (Herzberg, 1959)

ธราวรรณ พลหาญ(2543, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคล ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สุขภาพและจิตใจผู้บังคับบัญชา ยอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นชุมชน ยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาขอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

บุษศรา เตียรบรรจง(2546, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ(2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น โดยทั่วไป ทำให้ข้าราชการครูเกิดความภาคภูมิใจ

สรุป การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

บรรยงก์ โตจินดา (2545, หน้า 255) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือผู้ปฏิบัติงานควรต้องรู้สึกรักงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ กล่าวคือลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจบุคคล

ชันญาบุษ ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ๆในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจและถนัด งานที่ปฏิบัติจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ครูตั้งใจปฏิบัติงานจนสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ(Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่องานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สนธยา บุตรวาระ(2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากความรับผิดชอบของงานของบุคลากร ซึ่งการรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ นั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการรับงานใหม่ที่เป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนให้

ประสบความสำเร็จ โดยยึดระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารไม่ควบคุมมากเกินไป มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่

สรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

คีริอร์ ชันธหัตถ์ (2541, หน้า 118-119) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หรือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเลื่อนขั้นของข้าราชการจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบและเงินเดือนสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การปฏิบัติงานและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคล

วิเชียร วิทญูตม (2547, หน้า 167) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่มีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มความรู้ความชำนาญในการทำงานซึ่งเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556, หน้า 7) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การทำงานของของบุคคลในแต่ละงานก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและในระยะยาว เมื่อทำงานต่อเนื่องกัน บุคคลจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้

สรุป ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสดำเนินการต่อเพื่อให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยห้า (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ (Herzberg, 1959)

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้การยอมรับนับถือการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชาความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงานความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานขององค์การ

5. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ด้านปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ส่วนปัจจัยค้ำจุนผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ตัวเองทำงานอยู่ เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก มิได้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัยค้ำจุนก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล คือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

พิทยา บวรวัฒนา (2541, หน้า 176) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งไว้ขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลสูงย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำมักจะประสบความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

มนตรี บุญธรรม (2544, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของ โรงเรียนและตรงตามความต้องการของสังคมด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดของงานตามวัตถุประสงค์

สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน คือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

วิจลน์ โกษาแสง (2548, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

วิรัตน์ มะโนวัฒนา(2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กร หรือโรงเรียน คือการที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กร หรือโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึง ในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม ภายใต้อำนาจของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่างๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 204) ให้ความหมาย ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้

คารินทร์ สุขสวัสดิ์(2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ความสามารถ ของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนได้

กมล ยอดมาลี (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการ ตัดสินและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทาง ที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถใน การจัดการศึกษาและปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากความสามารถของ โรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งภายใน ภายนอก และสามารถ แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจ

James (1968 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ศิริเทพ, 2539, หน้า 15) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรว่า “เป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย” โดยเขาได้พบตัวแปร แทรกซ้อนซึ่งมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสารและขนาดขององค์กรดังนี้คือ ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กรความเป็นปึกแผ่น ความสามารถในการปรับตัว

Bennis (1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68-69) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หรือของโรงเรียน เป็นความสามารถในการวิวัฒนาการ โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอและความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรให้มีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

Gibson & Others (1979, p. 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

จุดประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากความหมายของประสิทธิผลสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกและปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผล

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ทั่วไป ส่วนใหญ่จะเน้นที่การบรรลุเป้าหมายและแนวคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลดังนี้

แนวคิดของ Mott (1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

แนวคิดของ Gibson, James, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 27) Gibson, James และคณะได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

แนวคิดของ Parsons (1960) ซึ่งพาสันเสนอความคิดในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. การบูรณาการ (Intergration)
5. การไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

แนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
5. ความสนใจในชีวิต

Hoy and Ferguson (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบคือ

1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน

และภายนอก

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-307) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุป การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากปริมาณคุณภาพและผลผลิต การจัดสรรทรัพยากร ประสิทธิภาพความสามารถในการปรับเปลี่ยนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการอยู่รอด และการบรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 204)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผลโดยประสิทธิผลพิจารณา 2 ระดับคือ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล

3.2 ประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การ คือ Bennis (cited in Dessler, 1986, pp. 68-69) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ(Integration) ได้แก่ความพอใจ บรรยากาศ ความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง Gibson, John James (1979) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิผลประกอบไปด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

สรุป ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญในการบริหารองค์การ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจระดับความสามารถขององค์การ เพื่อให้พาองค์การไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จทั้งระดับ ประสิทธิผลของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจลน์ โภษาแสง,

2548, หน้า 45) การจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่าง วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้นๆ (Madaus & others, 1980) ดังนั้นโรงเรียน จะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2005, p. 276) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทาง ในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 293-297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุ เป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร จะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการ แสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ ขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบ ระบบทรัพยากร (An integrated goal and system-resource model of effectiveness) โดยเน้นลักษณะ สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลา เป็นสำคัญเพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอก องค์กรที่สนใจผลขององค์กร สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple effectiveness measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผล ต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัด ประสิทธิภาพวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือ ข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

มีผู้ให้แนวคิดในการประเมินผลองค์กรหลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้
 Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546, หน้า 94) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัด
 ประสิทธิภาพขององค์กรตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่า มีมิติประสิทธิภาพ 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี-ขวัญ
4. ความพร้อม-การปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
7. การวางแผน-กำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง-การควบคุม

Gibson and others (1979, หน้า 27 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548, หน้า 21)
 ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Hoy and Miskel (2005, p. 274) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร
 3 มิติ โดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. การจัดการคุณภาพของโรงเรียน โดยรวม

Mahoney and Weitzel (1969 cited in Streere, 1977, p. 44) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ
 ขององค์กรการธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน
 การใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิภาพของหน่วยงานวิจัย
 และพัฒนา ควรให้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของ Mott

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของ
 โรงเรียนไว้ 4 ประการ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)

หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน คุณภาพการเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันได้เป็นจำนวนมาก โดยมีทั้งปริมาณและคุณภาพ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ คุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการเข้าใจผิด ควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการปฏิบัติตนที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ค่านิยมที่ดีงามซึ่งมีลักษณะต่างๆ นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวัง (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนแล้ว มีความรู้ความสามารถทางวิชาการยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆ สูง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ไพศาล ศิริศมี(2546) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการ อำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติแรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไป

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 24) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ อย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูง เป็นที่น่าพอใจแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนรวมถึงการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ย คะแนนสอบ O-NET โดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive attitude)

หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม

สมเหตุสมผล และสอดคล้องตามความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากสร้างเสริมความเจริญให้กับบุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข ด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทักษะคิดทางบวกจะรับเป็นผลที่เกิดขึ้นจาก ผู้ได้รับการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำด้านหรือถดถอยหนี สังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฏกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันของสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวม ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและวินัยในตนเอง ออกคั่นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมรู้สึกเอื้อเพื่อเอื้อแผ่และความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 36)

ยงยุทธ ปรีชากุล (2543) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ผู้ที่มีทัศนคติในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและจะแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฏกติกาของสังคมและปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจิตเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่สามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกคั่นและเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเพื่อเอื้อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อสังคม

เรียม สุขกล้า (2553) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในการดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การอบรม ส่งเสริม ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

สรูป ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง การปลูกฝังความคิดให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีการอบรมพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจอยู่ในสถานะที่ดี มีระเบียบวินัยที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มองปัญหาในเชิงบวก ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีในการเรียนรวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยคนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบไปด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักราชการโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม สื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม(พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 36-37)

ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยน การดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยการเรียนการสอนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

งามตา ธาณีวรรณ(2553)กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักกว้างๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด และหลักการพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากการเตรียมการเปลี่ยนแปลง การหาข้อมูล การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำแผนการเปลี่ยนเข้ามาสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สรุปความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนหมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงนักเรียน ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สร้างนวัตกรรมสมัยใหม่ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการสอนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบ

ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ภายในโรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของ โรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่เป้าหมาย คือ การมุ่งมั่นถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจาก การทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (อุษณีย์ รักซ้อน, 2543, หน้า 36-37)

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 58) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนที่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็น ไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Glickman (1990, p. 308) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงาน ร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดคำนึงความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

สรุป ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพบุคลากรการกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสม กับขนาดโรงเรียน จัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรให้เพียงพอ ปรับปรุงกฎระเบียบ ให้ทันกับสภาพปัจจุบันและเหมาะสมผู้บริหารและครูมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลของโรงเรียน

สมยศ นาวิการ (2531, หน้า 75) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูที่ปฏิบัติงาน ในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับ

ครูผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่แต่ละบุคคลในโรงเรียน เป็นการสร้างพลังรวมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการทำงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้บุคคลในโรงเรียน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและโรงเรียน
7. ทำให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิผล

ของโรงเรียน Steer and Porter (1979, p. 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สมยศ นาวิการ(2531, หน้า 75) กล่าวว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูที่ปฏิบัติงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในความต้องการของครูผู้ปฏิบัติและส่งผลความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

อรุณ รักธรรม (2538, หน้า 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านั้นจะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อใช้พลังงานความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์และทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กมล ขอดมาลี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำการทำงานก็ขาดประสิทธิภาพผู้บริหาร จะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เทคนิคในการจูงใจในการทำงานที่ดี อยู่เสมอซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตติมา วัตตุม (2542) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 496 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการบังคับบัญชาจากผู้บริหาร ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน และด้านการยอมรับ นับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนระดับชั้นต่างๆ พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ดำรงศรี ศรีอร่าม(2543) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยจำแนกการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 367 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 มีพฤติกรรมเป็นแบบ มุ่งงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารที่ต่างกัน มีพฤติกรรมของผู้บริหาร

ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน เมื่อจำแนกประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและขนาดของโรงเรียน

มนตรี บุญธรรม (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ชนม์พิศุทธิ์ นาคสุวรรณ (2545) ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 201 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม ด้านการได้รับการยอมรับไว้วางใจ ด้านนโยบายการบริหารและการจัดการ ส่วนด้านที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ ฐานะเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน ค่าจ้าง/เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 15 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี

การดี อนันต์นาวี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับและร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาร้อยละ 79 อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สมเกียรติ ศรีเมือง(2545) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

คือ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 11 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคง ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการเจริญเติบโต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือน

สมหมาย นาควิเชียร (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก

สิริลักษณ์ สุอังกะ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผาสุข จิตนาวสาร (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล

ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ องค์ประกอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แรงจูงใจด้านการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงสุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล พบว่า ข้าราชการครูมีตำแหน่งรายได้วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัวอย่างร้าย จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการน้อยกว่า และสถานภาพทางครอบครัวโสดและสมรส

สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าการใช้ 1) อำนาจผู้บริหาร โรงเรียนโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละประเภท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมของโรงเรียนทั้ง 3 ประเภท อยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี เหลืองอุดม(2555)ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงและประสิทธิผลของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก

กมล ขอดมาลี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค่าจ้าง กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Ogomaka (1986, p. 3565-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครู ในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงในศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Randall (1987, p. 21-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาคู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจุบันสุขอนามัย ได้แก่นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เงินใจของงาน

Ray (1978, p. 24-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน(ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก(ปัจจัยค่าจ้าง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

Mondel (1978, p. 2779-A cited in Plotnik, 1996) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูและความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน โดยสุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงานบนเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูอยู่ระดับปานกลาง ครูที่มีเชื้อชาติต่างกันนั้น ครูชาวฟิลิปปินส์และครูชาวคอเคเรเซียน ครูหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจและระเบียบขวัญของครูในมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการสอนในชั้นเรียนและสถานภาพครู ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญของครูที่มีอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาและระดับการสอนต่างกัน

Collmer (1990, p. 30-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเทกซัส พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

Perri and Baker (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพสถานที่ปฏิบัติงานภูมิหลัง คุณลักษณะและผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอเมริกัน พบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่และความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อจะเป็นข้อมูลเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำมาพัฒนาสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวน 147 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2558 ทั้งหมด 15 โรงเรียน โดยได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน และดำเนินการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนบ้านมาบกรุด	14	10
โรงเรียนบ้านมาบไผ่	12	9
โรงเรียนวัดหนองยาง	14	10
โรงเรียนบ้านหนองเงิน	15	11
โรงเรียนวัดหนองบอนแดง	6	4
โรงเรียนบ้านหนองซ้าซาก	13	9
โรงเรียนบ้านเขาดิน	12	9
โรงเรียนบ้านโป่ง	5	4
โรงเรียนบ้านหนองปลาไหล	8	6
โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง	14	10
โรงเรียนบ้านห้วยยาง	8	6
โรงเรียนบ้านห้วยมะไฟ	4	3
โรงเรียนบ้านหนองซาก	12	9
โรงเรียนบ้านเขาแรด	5	4
โรงเรียนบ้านเกาะไม้แหลม	5	4
รวม	147	108

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน 34 ข้อ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6 ข้อ 2) การยอมรับนับถือ

5 ข้อ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 8 ข้อ 4) ความรับผิดชอบ 7 ข้อ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1967, p. 247)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ตามความคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel) ในแง่ความสามารถ 4 ด้าน 33 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 10 ข้อ 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางการบวก 7 ข้อ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 8 ข้อ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 8 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1
2. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสอบถาม และได้ขอคำแนะนำปรึกษาอาจารย์ที่ควบคุมงานนิพนธ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธี (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (บรรดล สุขปิติ, 2551, หน้า 170) และความถูกต้องของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ
 - 4.1 นาวาตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ จิระโร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 ดร.วุฒิสักดิ์ วีรวิทย์อาจารย์พิเศษภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.3 นายถนอม สหะวรกุลศักดิ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การผ่านค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้นแสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้วิจัยครั้งนี้มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .67-1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้น เข้าไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อจัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมา วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ระหว่าง .28-0.73 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง.21-.82

6. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ .93 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .92

7. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถาม จำนวน 108 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้กลับมา 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกลบฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 108 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ปรากฏว่าสามารถใช้ได้ทุกฉบับ

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน นำมาวิเคราะห์ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์สำหรับการวัดระดับของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึงมีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.51 หมายถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึงระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงระดับการปฏิบัติของ โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์สำหรับการวัดระดับของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึงประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึงประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึงประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation)แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยใช้
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยใช้ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
$X1$	แทน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
$X2$	แทน	การยอมรับนับถือ
$X3$	แทน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
$X4$	แทน	ความรับผิดชอบ
$X5$	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
$Y1$	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
$Y2$	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
$Y3$	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
$Y4$	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

- * แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
- p แทน ค่าความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.76	0.65	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.54	มาก	3
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.52	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.60	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.68	0.55	มาก	5
รวม	3.79	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	3.81	0.74	มาก	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและทันเวลาทุกครั้ง	3.71	0.72	มาก	5
3. เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาท่านนั้นได้เสมอ	3.54	0.72	มาก	6
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.75	0.84	มาก	4
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3.82	0.80	มาก	2
6. ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.87	0.77	มาก	1
รวม	3.76	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและครูรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อครูมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ครูสามารถแก้ไขปัญหาท่านนั้นได้เสมอ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.67	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.75	0.66	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.69	0.66	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ	3.81	0.68	มาก	2
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.82	0.68	มาก	1
รวม	3.76	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูเสมอและผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ
ของครูส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของครู

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานท้าทาย ความสามารถและกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.78	0.70	มาก	8
2. ท่านรู้สึกชอบสนุกกับงานที่ทำ	3.81	0.75	มาก	7
3. ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุง พัฒนางานที่ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะ ปรับปรุงพัฒนางานที่กว่าเดิมอยู่เสมอ	3.81	0.73	มาก	6
4. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบ อยู่ปัจจุบัน	3.92	0.73	มาก	3
5. หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่าน มีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	3.92	0.64	มาก	2
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	3.93	0.71	มาก	1
7. ท่านรู้สึกว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	3.82	0.71	มาก	5
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน	3.91	0.77	มาก	4
รวม	3.86	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ

หน่วยงานครูมีการเอื้ออำนวยให้ครูมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงานและ ครูมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.79	มาก	1
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.78	มาก	2
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด	3.96	0.78	มาก	3
4. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอ	3.95	0.82	มาก	4
5. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.90	0.87	มาก	5
6. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามต้องการ	3.71	0.85	มาก	7
7. ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.76	0.81	มาก	6
รวม	3.90	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามต้องการ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	3.75	0.75	มาก	3
2. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.78	0.78	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.76	มาก	4
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากความสามารถของตนเอง	3.76	0.72	มาก	2
5. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่านท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสม	3.60	0.70	มาก	6
6. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นพิเศษ	3.56	0.81	มาก	7
7. ท่านมีโอกาสได้เข้าอบรมในหลักสูตรการเรียน การสอน	3.73	0.80	มาก	5
8. ท่านได้มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.55	0.84	มาก	8
รวม	3.68	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษา

ดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเองและงานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ครูได้มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 8-12

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.73	0.47	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.76	0.61	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	3.79	0.63	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	3.77	0.61	มาก	2
รวม	3.76	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ในการจัด การเรียนการสอน	3.77	0.66	มาก	4
2. การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง	3.83	0.56	มาก	1
3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	3.69	0.69	มาก	8
4. ครูในโรงเรียนได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลต่างๆ ในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ	3.57	0.74	มาก	10
5. นักเรียนมักจะได้รับรางวัลจากการประกวดหรืองาน วิชาการต่างๆ	3.70	0.73	มาก	6
6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ชื่นชม ของผู้ปกครอง	3.80	0.73	มาก	3
7. นักเรียนมีจิตสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.72	0.65	มาก	5
8. ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรม การเรียนรู้	3.70	0.75	มาก	7
9. โรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ	3.68	0.77	มาก	9
10. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	3.81	0.80	มาก	2
รวม	3.73	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิต
นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครองส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ครูในโรงเรียนได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลต่างๆในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มี ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.88	0.83	มาก	1
2. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	3.66	0.78	มาก	6
3. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	3.77	0.77	มาก	4
4. นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจระบบ ในการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน	3.84	0.82	มาก	2
5. นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผล	3.81	0.80	มาก	3
6. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทั้งที่ปฏิบัติที่โรงเรียนและที่บ้าน	3.74	0.79	มาก	5
7. นักเรียนใน โรงเรียนเคยได้รับคัดเลือกให้เป็น ตัวอย่างที่ประพฤติดีในระดับต่างๆ	3.63	0.80	มาก	7
รวม	3.76	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นักเรียนรู้จัก

ประชาธิปไตยและเข้าใจระบบในการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียนและ นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผลส่วนอันดับดับ ได้แก่นักเรียนในโรงเรียนเคยได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวอย่างที่ประพฤติดีในระดับต่างๆ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่น่าเรียน	3.78	0.87	มาก	7
2. ผู้บริหารและครูจัดหาทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	3.80	0.79	มาก	2
3. ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ แบบใหม่ เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานอยู่เสมอ	3.75	0.75	มาก	8
4. ผู้บริหารจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียน	3.87	0.82	มาก	1
5. ครูนำเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมใหม่ นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.79	0.77	มาก	5
6. โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนทุกปี	3.78	0.77	มาก	6
7. ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่างๆ	3.79	0.72	มาก	4
8. ครูได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี	3.80	0.80	มาก	3
รวม	3.79	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหารจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียน

ผู้บริหารและครูจัดหาทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและ ครูได้รับความร่วมมือจากชุมชน ในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดีส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ แบบใหม่เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน	3.75	0.81	มาก	5
2. การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.77	มาก	4
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียน	3.71	0.83	มาก	7
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่าง ครูกับผู้ปกครองนักเรียน	3.78	0.84	มาก	6
5. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.80	0.71	มาก	3
6. ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู ในโรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.70	0.78	มาก	8
7. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ผู้บริหาร และครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่าย ให้การยอมรับ	3.81	0.79	มาก	2
8. ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคคลในโรงเรียน มีความสามัคคีกัน	3.84	0.73	มาก	1
รวม	3.76	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่
ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคคลในโรงเรียนมีความสามัคคีกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
ส่วนใหญ่ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่ายให้การยอมรับและโรงเรียนมีการ
ประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหาร
นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรีเขต 1

ตัวแปร	Y1		Y2		Y3		Y4		Y	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
X1	.190*	.049	.205*	.033	.179	.064	.215*	.026	.270*	.005
X2	.256*	.007	.132	.173	.123	.203	.188	.052	.240*	.012
X3	.093	.340	.222*	.021	.159	.101	.354*	.000	.284*	.003
X4	.203*	.035	.360*	.000	.347*	.000	.357*	.000	.434*	.000
X5	.234*	.015	.149	.124	.157	.105	.114	.241	.224*	.020
X	.292*	.002	.336	.000	.303*	.001	.381*	.000	.450*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครู (X)
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 (Y)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ
ค่อนข้างต่ำยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องการศึกษาการความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 108 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607- 610) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.73 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและครู รู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อครูมีปัญหา เกิดขึ้นในที่ทำงานครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูเสมอ และผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญหน่วยงานครูมีการเอื้ออำนวยให้ครูมีอิสรภาพ อย่างมากในการปฏิบัติงานและครูมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ ครูรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานท้าทายความสามารถและกระตุ้น ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและครูปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลาที่กำหนดส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ ตามต้องการ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้รับพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง และ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาส ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน และ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครองส่วนลำดับสุดท้ายครูในโรงเรียนได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลต่างๆในระดับ จังหวัดหรือระดับประเทศ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกพบว่า โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่นักเรียน มีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจระบบในการ เลือกตั้งผู้แทนนักเรียนและ นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผลส่วนอันดับได้แก่นักเรียนใน โรงเรียนเคยได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวอย่างที่ประพฤติดีในระดับต่างๆ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนพบว่า โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหาร จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียนผู้บริหารและครูจัดหา ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและครูได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ แบบใหม่เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน อยู่เสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกชุมชนให้การยอมรับว่า บุคคลใน โรงเรียนมีความสามัคคีกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ผู้บริหารและครู สามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่ายให้การยอมรับและ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ของครูใน โรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง จัดอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมอบหมายงานให้ ครูทำงานตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ครูมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับซึ่งส่งเสริมต่อความเจริญก้าวหน้าของครู ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กันธอรกุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์ โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร สุขแสวง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พัชรี เหลืองอุดม(2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและครู

รู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเมื่อมีปัญหาครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ ครูได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการแบ่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ฉัตรชยานันท์ น้อยคำลือ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จรรย์ยานิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในการทำงานผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากของกมล ยอดมาลี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากนิศากร สุชะกาณี (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูเสมอและผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยอมรับการปฏิบัติงานของครูรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ตรงกับความสามารถและทำด้วยความเต็มใจมีความสามัคคีในการทำงานและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย ภักวิภา ศรีสว่าง (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยสมภพ แซ่โก (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ครูได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ หน่วยงานครูมีการเอื้ออำนวยให้ครูมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน และครูมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถชอบและมีความสุขกับงานที่ทำได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้แรงจูงใจในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย กมล ยอดมาลี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากวันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์(2547) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและมีอิสระในความคิด สามารถทำงานได้ทันเวลาที่กำหนดทำให้ครูมีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัย สมภพ แซ่โก (2550) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง และงานในหน้าที่ทำให้มีโอกาส

ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้เข้ารับการอบรมด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และได้มีโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นรวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาคุณอย่างต่อเนื่องตลอดจนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริรัตน์ ปรีชา (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จึงทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยได้เข้ารับการอบรมด้านหลักสูตร รวมถึงการผลิตสื่อนวัตกรรมต่างๆ และการเข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดในด้านวิชาการนักเรียนได้เข้าร่วมโครงการวิชาการและการศึกษานอกสถานที่ ผู้บริหารได้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย แก้วตา เข้มแข็ง(2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครองทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับที่ดีโดยโรงเรียนมีการประเมินในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา
 ด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น นักเรียนสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ในปัจจุบันมีการแข่งขันด้านการศึกษาสูงจึงต้องพัฒนาการเรียนการสอนทุกด้านสอดคล้องกับ
 Mott (1972, p. 133 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดขึ้นกับ
 ผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ
 อย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ในรายวิชาต่างๆเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาทักษะ เจตคติ
 ค่านิยมและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่าง
 มีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุญเกิด(2548) ได้ศึกษาประสิทธิผลของ
 โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่าด้านความสามารถ
 ผลิตรายงานที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 พูนสุข สุขประยูร (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในเขตอำเภอเมือง ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมือง ชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่าโดยรวม
 และรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่นักเรียน
 มีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจระบบใน
 การเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน และนักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผล ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนเป็นผู้
 มีคุณธรรม มีความคิดเห็นเท่าที่ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม
 สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์(2545, หน้า 7) กล่าวว่าความสามารถ
 ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึก หรือพฤติกรรม
 ของผู้ที่ได้รับการการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการ
 ของสังคมการศึกษานอกจากจะสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา
 ด้านสังคม ด้านจิตใจ การวิจัยครั้งนี้พบว่า การจัดกิจกรรมกลุ่มมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกัน
 ในเจตคติที่ดี ซึ่งเจตคติที่ดีสอดคล้องกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
 ในทางบวก คือมีความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึกอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
 เมื่อนักเรียนมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสามารถหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆไปในทางที่ดี นักเรียนมีคุณธรรม
 จริยธรรมและแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย งามตา ธาณีวรรณ(2553)
 ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนพบว่า โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหาร จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียน ผู้บริหารและครูจัดทำ ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียน และ ครูได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูร่วมมือกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการปรับหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและได้รับการยอมรับ จากชุมชน โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบาย ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูนำ ผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานักเรียน และปรับปรุงใน การดำเนินการต่างๆอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มี ความเจริญก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ครูได้นำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นสอดคล้องกับทฤษฎีความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องกับงานวิจัยพาโชค สาธุเมือง(2556) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอโพธาราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยสมหมาย นาควิเชียร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ใน ระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ชุมชนให้การยอมรับ ว่าบุคคลใน โรงเรียนมีความสามัคคีกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ผู้บริหาร และครู สามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่ายให้การยอมรับ และ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ภายใน โรงเรียน และนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทางด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียน เกิดความสามัคคี ให้บุคคลรู้จักทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งภายใน โรงเรียน ทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากสอดคล้องงานวิจัย ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล

ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่
ได้บรรลุผลสำเร็จระดับหนึ่งซึ่งครูมีภาระงานที่รับผิดชอบทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก แต่ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ
ปานกลางโดยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
คนจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจซึ่งสามารถตอบสนอง
ความต้องการของเขาได้ (Strass & Sayles, 1960, pp. 119-121) สอดคล้องกับงานวิจัย สิริลักษณ์ สุอังคะ
ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สอดคล้องกับงานวิจัยจิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของ
ข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจูงใจ
ในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของ
ครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัย มนตรี บุญธรรม (2544)
ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมจำแนกตาม
ขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรมีการเสริมสร้าง ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ และควรกำหนดเวลาการทำงานเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง และทันกำหนดเวลาทุกครั้ง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรยอมรับความคิดเห็นของครู ให้กำลังใจ ชื่นชม การทำงานของครูและให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เพื่อนครูเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่ทำทลายความสามารถ ในการพัฒนา การเรียนการสอนสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจ โดยให้ผลตอบแทนที่ช่วยให้ครูทำงานอย่างมีความสุข

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ และให้ทำงานอย่างมีอิสระตามความต้องการของครู

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครู ได้มีโอกาสในการเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้นและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรให้มีความยุติธรรม

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีโครงการจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งนักเรียน เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่างๆในระดับจังหวัดหรือประเทศ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้รู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเองที่มีต่อครอบครัวและต่อสังคม

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และจัดทำโครงการต่างๆและให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิค วิธีการเพื่อให้ครูทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับครูโดยจัดสวัสดิการ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ครูปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า พستภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอ เกาะจันทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษสุดา ดันขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิตติมา วัตตุม. (2542). *เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนม์พิศุทธิ์ นาคสุวรรณ. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียน เลิศหลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญศิลป์ วาสนบุญมา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูเกียรติ สิริเทพประไพ. (2539). *ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ โรงไฟฟ้าแม่เมาะ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐณัย ดวงใจ. (2554). *ทำการศึกษาและเปรียบเทียบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารและประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีรินทร์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชยาน์ น้อยคำลือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยองเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดารินทร์ สุขสวัสดิ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาบตาพุด สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรงค์ ศรีอร่าม.(2543).*ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีวรรณ อินดา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันรู้ ต่อดองค์การของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพมาศ แก้วชม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรวรรณ พลหาร. (2543).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสากร สุขะกาตี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรดล สุขปิตี. (2551).*การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน*. นครปฐม: หน่วยวิจัยเครือข่ายพัฒนาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บรรยงค์ โตจินดา.(2545).*องค์การและการจัดการ*.กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญลือ จันทสร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริการกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุษ سرا เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ผาสุข จิตนาสาร. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พร ภิเศก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน. ปริญญาโทการศึกษาศุภบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- พัชรี เหลืองอุดม. (2555). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- พาโชค สาธุเมือง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอ โพนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พานิ สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนสุข สุขประยูร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี*. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญรัตน์ เกษมจิต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ดิรัศมิ์. (2546). *การศึกษาประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักวิภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรีเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปริญญาโทบริหารการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นารี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี.
- มนตรี บุญธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ยงยุทธ ปรีชากุล. (2543). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา
อำเภอพนมสารคาม.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2541). *ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต 12.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- วิจลน์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสกลนคร.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์จำกัด.*
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 1-2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*

- ศศิธร สุขแสวง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ปรีชา.(2554).*ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต2*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2541). *องค์การและการจัดการ*(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สนทยา เจริญพันธ์.(2550).*ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สนทยา เจริญพันธ์. (2550).*ความสัมพันธ์ระหว่างใช้อำนาจผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สนทยา บุตรวาระ. (2556).*การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเกียรติ ศรีเมือง. (2545).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ ลักษณะ. (2546).*การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- สมบัติ บุญเกิด. (2548). *ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 7(14), 45-50.
- สมภพ แซ่โก. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมยศ นาวิการ. (2531). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.*
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.*
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระวัง: พีเอชการพิมพ์.*
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระวัง: พี.เอส.การพิมพ์.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีการศึกษา 2558. ลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี การศึกษา 2558. ลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *รายงานผลการดำเนินงานตามจุดเน้น พัฒนา ผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2555-2561).*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษา. กรุงเทพฯ: กุรุสภา ลาดพร้าว.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-10 เข้าถึงได้จาก <http://.newdb.go.th>.*
- สิริลักษณ์ สุอังกะ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ. (2541). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: เมดิคัลมีเดีย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี(พิมพ์ครั้งที่ 7)*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด.(2547).*คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์,บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548).*ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.ดุญฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
ดุญฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2538). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
กับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขต 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Alderfer, C. P. (1969, May). An empirical test of a new theory of human needs.
Organizational Behaviour and Human Performance, 4(2), 142-175.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational
Sittings*. New York: Free Press.
- Bennis, W. G. (1971). *Toward a truly scientific management: The concept of organization
healt. In Assessment of organization effectiveness: analysis*. California: Goodyear.
- Bernard, C.I. (1974). *The function of the executive* (24th ed.). Cambridge, MA: Harvard
University Press.
- Campbell, R. F. (1977). *Introduction to educational administration*. Boston: Allyn & Bacon.

- Collmer, J. (1990). A co relational study of principal leadership styles and teachers' job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 51(1), 30-A.
- Cooper, A. M. (1958). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill Book.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins
- Dessler, G. (1986). *Organization Theory Integrating Structure And Behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice- Hall International.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: ThomsonWadsworth.
- Gibson, J. I. & Donnelly, J. H. (1979). Organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 22(2), 307-A.
- Glickman. (1990) *Supervision instruction: A developmentl approach* (2nd ed.). Boston: Allyn and Inc.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of educational* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organization Behaviour* (3rd ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice - Hall
- Herzberg, F, Mauaner, B., & Snyderman, B. (1975). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to work*. New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1966). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1975). *The motivation to work*. New York: John wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mauser, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and Practice* (7th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical frame work and exploration of Organizational Effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 22(2), 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, And Practice*. McGraw-Hill, Inc.
- Klein, S. B. (1982). *Motivation biosocial approaches*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer behavior: Concept and applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer Behavior: Concept and Applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Madaus & other.(1980).*School Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970).*Motivation and personality* (2th ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: N. J. Van Nostrand.
- McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Moak, R. J. (1993). Job satisfaction of adult education administrators in Virginia. *Dissertation Abstracts International*, 53(12), 41-73.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. New York: Harper & Row.
- Ogomaka, U. J. (1986).The factors which motivative California credentials teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan High School. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3463-A.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. New York: The Press Clench.
- Perie, M., & Berker, D. P. (1997). *Job satisfaction among American's teacher*. Washington. DC American Institutes for Reasearch.
- Persons, J. L. (1993).An examination of the relationship between participative management And perceived institutional.effectiveness in North Carolina Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(09), 307-A.

- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology*. New York: Brooks/ Cole.
- Pounder, J. S. (1999). Organizational Effectiveness in Higher Education: Managerial Implications of a Hong Kong Study. *Educational Management & Administration*, 27(4), 389-400.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education Program. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.
- Ray, D. S. (1978). A study of motivation factors of elementary school teacher in a metropolitan public school system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Rey, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan Public school system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Robbins, S. P. (1979). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and Application*, (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personal the human problems of management*. New Jersey, Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.
- Woolfolk, A. (1995). *Educational psychoiogy* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0681

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

14 กันยายน 2559

เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกฤตย์ภัสสร นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920335 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือในการวิจัยของนิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0682

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

23 กันยายน 2559

เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย นางสาวกฤตย์ภัตสร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920335 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0683

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

30 กันยายน 2559

เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวกฤตย์ภัตสร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920335 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับเนื้อหา IOC

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านปึง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและทันเวลาทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีโอกาสดำเนินการประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการยอมรับนับถือ						
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	0	+1	2	.67	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
12. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เป็นการท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ท่านรู้สึกชอบสนุกกับงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. หน่วยงานของท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เรียนรู้และทักษะ ความชำนาญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านรู้สึกว่าการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
20. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตามเวลา ที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. ท่านทำงานโดยคำนึงถึง คุณภาพงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. แม้นอกเวลางานหากมีงาน ที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
25. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามต้องการ	+1	0	+1	2	.67	ใช้ได้
26. ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
27. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
32. ท่านมีโอกาสได้เข้าอบรม ในหลักสูตรการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33. ท่านได้มีโอกาสได้เข้าศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ครูในโรงเรียนได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลต่างๆในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนมักจะได้รับรางวัลจากการประกวดหรืองานวิชาการต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. การศึกษาต่อของนักเรียนเป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9. โรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ	+1	+1	0	2	.67	ใช้ได้
10. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก						
12. นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจระบบในการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทั้งที่ปฏิบัติที่โรงเรียนและที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
18. นักเรียนในโรงเรียนเคยได้รับคัดเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่างด้านความประพฤติดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
19. โรงเรียนปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่น่าเรียน	+1	0	+1	2	.67	ใช้ได้
20. ผู้บริหารและครูจัดทำทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	+1	0	+1	2	.67	ใช้ได้
21. ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการกลยุทธ์ แบบใหม่ เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. ครูนำเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมใหม่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนทุกปี	+1	+1	0	2	.67	ใช้ได้
25. ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26. ครูได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
27. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. โรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่ายให้การยอมรับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. ชุมชนให้การยอมรับว่าคณะครูในโรงเรียนมีความสามัคคีกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และนำผลไปวิเคราะห์หาข้อสรุป
ที่เป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยนี้
จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น
ดังนั้นในการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด และข้อมูล
จะถูกรักษาไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมจึงขอความกรุณาให้ท่าน
ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย

กฤตย์ภัตสรสาธา

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	1	2	3	4	5
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและทันเวลาทุกครั้ง					
3. เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
6. ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
7. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน					
8. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
10. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ					
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือ/ร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
12. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
13. ท่านรู้สึกชอบสนุกกับงานที่ทำ					
14. ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมอยู่เสมอ					
15. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน					
16. หน่วยงานของท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน					
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ					
18. ท่านรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม					
19. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
20. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
21. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้มอบหมาย					
22. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด					
23. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอ					
24. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
25. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามต้องการ					
26. ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
27. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
28. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
29. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
30. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก ความสามารถของตนเอง					
31. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม					
32. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นพิเศษ					
33. ท่านมีโอกาสได้เข้าอบรมในหลักสูตร การเรียนการสอน					
34. ท่านได้มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่แสดงระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนของท่าน
ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในการจัด การเรียนการสอน					
2. การจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของ ผู้ปกครอง					
3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนด					
4. ครูในโรงเรียนได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลต่างๆ ในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ					
5. มีนักเรียนได้รับรางวัลจากการประกวด หรืองานวิชาการต่างๆ					
6. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้บริหาร ที่มีความรู้ความสามารถ					
7. การศึกษาต่อของนักเรียนเป็นที่น่าพอใจ					
8. ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรม การเรียนรู้					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
9. โรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ					
10. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก					
11. นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
12. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้					
13. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
14. นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจระบบในการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน					
15. นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผล					
16. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทั้งที่ปฏิบัติที่โรงเรียนและที่บ้าน					
17. นักเรียนในโรงเรียนเคยได้รับคัดเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่างด้านความประพฤติดี					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
18. โรงเรียนปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่น่าเรียน					
19. ผู้บริหารและครูจัดหาทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียน					
20. ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ แบบใหม่เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานอยู่เสมอ					
21. ผู้บริหารจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกช่วยเหลือโรงเรียน					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
22. ครูนำเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมใหม่ นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
23. โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนทุกปี					
24. ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการต่างๆ					
25. ครูได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัด กิจกรรมเป็นอย่างดี					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
26. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายใน โรงเรียน					
27. การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงาน					
28. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียน					
29. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน					
30. โรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียนเป็นอย่างดี					
31. ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู ในโรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
32. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยทุกฝ่าย ให้การยอมรับ					
33. ชุมชนให้การยอมรับว่าคณะครูในโรงเรียน มีความสามัคคีกัน					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งจากทุกท่านในครั้งนี้

กฤตย์ภัตตราสาธา

ภาคผนวก

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.53	18	.69
2	.53	19	.67
3	.53	20	.59
4	.53	21	.59
5	.53	22	.59
6	.47	23	.64
7	.45	24	.67
8	.50	25	.65
9	.55	26	.47
10	.44	27	.46
11	.54	28	.37
12	.54	29	.40
13	.54	30	.28
14	.47	31	.36
15	.55	32	.42
16	.61	33	.46
17	.73	34	.38

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .93

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผล
ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.47	18	.42
2	.26	19	.65
3	.81	20	.77
4	.75	21	.82
5	.47	22	.81
6	.33	23	.81
7	.34	24	.75
8	.34	25	.70
9	.32	26	.49
10	.21	27	.45
11	.41	28	.52
12	.44	29	.37
13	.27	30	.39
14	.49	31	.35
15	.55	32	.29
16	.56	33	.35
17	.59		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .92

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกฤตย์ภัตสร สาขา
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤษภาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเขาวงจังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/175 หมู่ 4 ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20170
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครูคศ.1 โรงเรียนบ้านหนองเงิน (อินทวิชัยบำรุง) ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต(การประถมศึกษา)
	สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2559	การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา