


ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่ม  
เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1


อารีย์ หม่องศิริ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤษภาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ อารีย์ หม่องศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

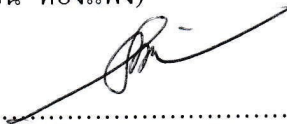
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

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


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่...19...เดือน...พฤษภาคม.....พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ประธานกรรมการควบคุมงานงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ษานาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา และนายนิทัศน์ ธรรมประทีป ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังตะเคียน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในกลุ่มเมือง ละเซิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซิงเทรา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ให้ความรัก ความเมตตาแก่ผู้วิจัย มาโดยตลอด และขอให้เป็นความงามที่มีคุณค่ากับการศึกษาของชาติเยาวชนของชาติต่อไป

อารีย์ หม่องศิริ

58920504: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

อารีย์ หม่องศิริ: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB'S MOTIVATION OF TEACHERS AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN MOUNG CHACHOENGSAO GROUP 1 UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิฏกุล, ปร.ด. 117 หน้า. ปี พ.ศ.2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 ในปี การศึกษา 2559 จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20-81 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Simple correlation or pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920504: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONALADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION OF TEACHERS/SCHOOL EFFECTIVENESS/MOUNG CHACHOENGSAO GROUP 1 UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

AREE MONGSIRI: THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB'S MOTIVATION OF TEACHER AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN MOUNG CHACHOENGSAO GROUP 1 UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUN, Ph.D. 117 P. 2017.

The purpose of this research was to study the level of job's motivation of teachers, level of school effectiveness and to determine the relationship between job's motivation of teachers and school effectiveness in Moug Chachoengsao Group 1 under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 in 2015. The research samples were 155 teachers in secondary school, Primary school, Moug Chachoengsao Group 1 under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1. The data were selected by a 5 point rating scale questionnaire divided in two parts as follows; The first part was the questionnaire investigating the job's motivation of teachers. The item discrimination was between .20-.81 and the reliability was .95 and the questionnaire about school effectiveness. The item discrimination was between .28-.78 and the reliability was .91. The statistics used in analyzing the data were Mean, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The result of study were as follows :

1. The factors of job's motivation of teachers in Moug Chachoengsao Group 1 under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office were at a high level both in generally and individually.
2. The school effectiveness in Moug Chachoengsao Group 1 under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 were at a high level both in generally and individually.
3. The relationship between job's motivation of teachers and school effectiveness in Moug Chachoengsao Group 1 under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 was correlated positive at a quite high level significant at the level of .05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	10
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	26
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
ภาคผนวก ข.....	104
ภาคผนวก ค.....	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	117

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามขนาดของโรงเรียน.....	48
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน.....	56
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน.....	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	61
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	62



## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมุ่งมั่นในงาน.....	63
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	64
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	65
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่ม เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	66
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง.....	67
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	68
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม.....	69
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	70
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.....	71

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง.....	115
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1.....	116

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยแล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 321) การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ (เนติมา เทียงตรง, 2558, หน้า 1)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมที่ต้องเตรียมคนให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ประกอบกับการที่ประเทศจะพัฒนาให้ก้าวไปอย่างรวดเร็วและจะดีมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจ และสังคมแวดล้อมอย่างสมดุล ฉะนั้นในการจัดการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของชาติต่อประเทศชาติ (นิพนธ์ เลหาภรณ์, 2550, หน้า 1)

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญคือ 4 Ms ได้แก่ คน(Man) เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ(Materials) และวิธีการจัดการ(Management) จากทรัพยากรทั้ง 4 ประการนี้ ถือได้ว่า คน(Man) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบริหารงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานของการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลเข้ามาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน (หวน พิณรุฬพันธ์, 2554, หน้า 15)

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี ปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในองค์การของตนเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน และทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาองค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถ จัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542(พัชรี เหลืองอุดม, 2555) ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการ เรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิด กำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดี มากหรือน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่อง สำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการ ทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (เนติมา เทียงตรง, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1) มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จึงได้ กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารการจัดการศึกษาทุกส่วน และทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษายุคใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จึงได้เล็งเห็นและสนองนโยบาย โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดย ตั้งเป้าหมายในการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่ 2 เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) โดยมีเป้าหมายคือต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 แต่ผลการประเมินการทดสอบ ระดับชาติ (O-NET) ในโรงเรียนกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2557 ได้คะแนนเฉลี่ย 43.91 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการที่ตั้งเป้าไว้ ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิผลของ โรงเรียนทางด้านวิชาการไม่ เป็นไปตาม เป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2559 หน้า 2 )

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

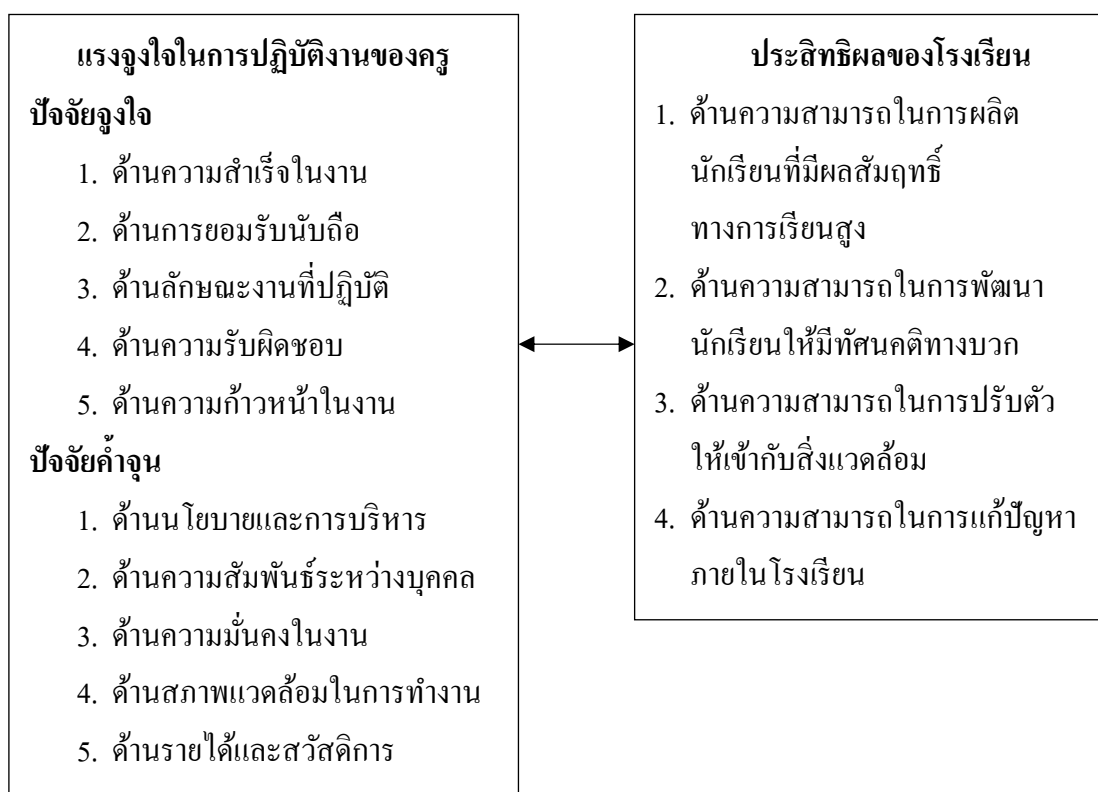
### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg and Snyderman (1959, pp. 113-115) โดยศึกษาจากปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน 1) ปัจจัยจูงใจ

ประกอบด้วย 1.1) ด้านความสำเร็จในงาน 1.2) ด้านการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ 1.5) ด้านความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3) ด้านความมั่นคงในงาน 2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.5) ด้านรายได้และสวัสดิการ และประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991,p.398) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 5) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่าส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ต่อโรงเรียนและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร
2. ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ส่งผลให้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและส่งผลในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงประสิทธิผลของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 โดยศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาของ Herzberg and Synderman (1959) ที่ได้ร่วมกันวิจัยและ อธิบายทฤษฎี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจูงใจ 5 องค์ประกอบ ได้แก่
- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านรายได้และสวัสดิการ ส่วนประสิทธิผลของ โรงเรียนตามแนวความคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งประกอบด้วย
- 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน

#### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 รวม 13 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 260 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตาราง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง



จำนวน 155 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

#### 1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

#### 2. ปัจจัยก้ำจุน

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 ด้านความมั่นคงในงาน
- 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ

#### 3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงขับและสิ่งทีกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อตอบสนองกับความต้องการที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายอย่างสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ครูในกลุ่มเมืองชะเชิงตรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงตรา เขต 1 รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็น ผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตาม กำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการยอมรับ หมายถึง การเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับ คำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานที่เป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือสามารถยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน เป็นงานที่ชวนให้ ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จ ในเวลาอันสั้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของการทำงานได้ มีความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และมีความรับผิดชอบตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสภาพ ของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสการศึกษาต่อ การอบรม การดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัด ระบบงานของผู้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคน อื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกัน การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้อย่างปกติ หากงานนั้น มีความมั่นคงของงาน เงื่อนไขการทำงานมีความชัดเจน

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพ การทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์

ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากมีรายได้ตามปกติ และหากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม เป็นต้น เป็นไปอย่างเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการที่สามารถดำเนินการ ทั้งด้านการบริหาร และการเรียนการสอนจน บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัด ประสิทธิภาพองค์กรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ได้พิจารณาจากเกณฑ์วัด 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษา การบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูง

3.2 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การบริหารงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณสมบัติทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการพัฒนาตนเอง สามารถแยกแยะ สิ่งที่ไม่ควรได้ด้วยตนเอง และเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม

3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องมีบทบาทในการปรับตัวต่อสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนไป ต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนไปได้อย่างมีความสุข

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรครูในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การทำงานกลุ่มและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนได้อย่างบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

4. กลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 หมายถึง กลุ่มที่โรงเรียนได้รวมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ มีโรงเรียน 13 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนโรงเรียนอนุบาลปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์

โรงเรียนบ้านวังตะเคียน โรงเรียนวัดนิโครธาราม โรงเรียนวัดบางปลานัก โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น  
 โรงเรียนวัดหนามแดง โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ โรงเรียน  
 วัดสมานรัตนาราม โรงเรียนวัดเทพนิมิต โรงเรียนวัดเกาะจันทาราม โรงเรียนบ้านบางแก้ว  
 และโรงเรียนวัดแพรกนกเอี้ยง

5. ครู หมายถึงข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน  
 โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าโรงเรียนสูงสุดตามตำแหน่งที่  
 โรงเรียนได้กำหนดไว้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

7. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 และ ช่วงชั้นที่ 2  
 โรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
 เขต 1

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (2558) เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ โดยใช้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (เดิม) เป็นที่ทำการ และได้กำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน, 1 หน่วยงาน, 1 ศูนย์ และ 1 งาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หมู่ที่ 1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลบางดินเป็ด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ยึดหลักคุณธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย 1 สู่มาตรฐานสากล 2

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์หลัก

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้ สมคูลนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และมีนวัตกรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุเคราะห์การทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

### เป้าประสงค์การพัฒนา

คุณภาพครู คุณที่คุณภาพนักเรียน

### ค่านิยมขององค์กร

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจิตสาธารณะ และบริการ

### กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ได้ กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้ เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

การที่ผู้นำในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีนักวิชาการ ได้นำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลายแต่เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

Daft (2000, p.534) กล่าวว่า แรงจูงใจพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่สนองตอบความต้องการของตนรวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้คงพฤติกรรมนั้นไว้

Hersey, Blanchard, and Johnson (2001, p.24) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of Behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

Hoy and Miskel (2013, p. 170) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่สามารถกระตุ้นและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายบางประการ

พินดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ชนันดา โตใหญ่ดี (2554, หน้า 47) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราและกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพยายามและมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือการที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายในให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สิวะพร ป็องปาน (2557, หน้า 16) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ ปัจจัย หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ให้สามารถตัดสินใจทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

จารุวรรณ กองเวียง (2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงความกระตือรือร้น ยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย จนประสบความสำเร็จ

พัชรี ศรีสุข (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้คนมีกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้โดยนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงขับและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นแรงขับและสิ่งกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมา โดยตอบสนองกับความต้องการที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมาย ได้อย่างสำเร็จ

#### ความสำคัญของแรงจูงใจ

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 28) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็ไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่าง ขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญ ประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ และฝึกฝน แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

โชติกา ระโส (2555, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กร ได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่าง เต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

โอพัตตรา ศรีบูรินทร์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อ โน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

เนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 18) ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ องค์กรประกอบปัจจัยหลักซึ่งเป็นที่บุคคลคาดหวังและจะสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำ



พฤติกรรมที่มีจุดหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และนับเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ ซึ่งผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หากบุคคลมีกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นก็แสดงพฤติกรรมออกมาและพร้อมจะกระตุ้นให้พฤติกรรมที่แสดงออกมีจุดหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นการทำงานทุกองค์การหากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's achievement motivation theory)

McClelland (1961, pp. 100-110) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและในระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรานั้นมีความต้องการอยู่สามประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement: N Ach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งใดให้เกิดความสำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อ ประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: N Aff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นที่กระทำผิดด้วย

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power: N Pow) ได้แก่ ความต้องการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกลึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ได้เน้นสาระสำคัญด้านการจูงใจผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิผล นอกจากนี้ความสามารถของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล นั่นคือบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ สามารถให้ประสบการณ์เรียนรู้หรือการฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's general theory of human motivation)

Maslow (1970, pp. 122-144) เชื่อว่า องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การ Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยได้นำ ประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐาน ในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์ที่มีความต้องการ ความต้องการนั้น ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่เป็น สิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการ อย่างใดอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการ ที่จำเป็นและสำคัญที่สุด Maslow (1970, pp. 122-144)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง ภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับรับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการ พักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนอง ความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินเอไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นข้อมูลพื้นฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predicttable word) ความต้องการความปลอดภัย หมายความว่ารวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึง ข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในองค์การ เป็นความต้องการ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครองและปราศจากความกลัว โดยความต้องการด้านนี้จะซับซ้อนขึ้นตามวัยของ บุคคลในการปฏิบัติงาน ความต้องการความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อขวัญและกำลังใจของ ลูกจ้างทุกคน

1. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ (Self-esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

3. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization needs) ความต้องการขั้นสูงนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นี้ก็อยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังความต้องการต่าง ๆ

ความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น บุคคลจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อที่จะประสบความสำเร็จ (สมุทฺร ชำนาญ, 2559, หน้า 339)

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's existence-relatedness growth theory:**

##### **E.R.G. theory)**

สมุทฺร ชำนาญ (2559, หน้า 340) ได้สรุปว่าความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence needs: E) ความคงอยู่หรือความสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ของมนุษย์คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจ

อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา อุปสรรค เช่น บุคคลต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการปัจจัยอื่น ๆ ที่พอเหมาะกับการดำรงชีพ ซึ่งเป็น ความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความ ต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของ Maslow ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องการ ตอบสนองด้วยปัจจัยที่เป็นวัตถุเช่นเดียวกัน ในการทำงานในองค์กรคือ ความต้องการ เงินเดือน ค่าจ้างที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานภายใต้กฎ ระบบ ระเบียบที่มีคุณธรรม ตลอดจนการจัดให้มีระบบประกันสังคม การจัดให้มีระบบสวัสดิการ ระบบบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need: R) ความต้องการทางสังคม ที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้ อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ สัตว์สังคม (Social animal) องค์กรจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเริ่มตั้งแต่ การจัดกระบวนการสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผย ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการได้แลกเปลี่ยน ความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ความต้องการความสัมพันธ์จึงเป็นระดับ ความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของสังคม และ บางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของ Maslow แต่ Alderfer เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันและกันมากกว่าการเน้นที่ความถูกใจในความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์กร มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เช่น การจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับ จากผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจัดให้มีขึ้นในองค์กร

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการส่วนบุคคล ในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้ง ได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ ขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น แนวคิดในด้านนี้สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วยการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าของบุคคล จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักคุณธรรม (Merit system) เป็นต้น ความจริงต้องการด้านความก้าวหน้าตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในประเด็นการได้รับ ความสำเร็จ (Achievement) และมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน (Responsibility)

ดังนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการเพื่อการคงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อองค์กรของตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและนำไปประยุกต์เพื่อสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพ ขององค์กรให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

### **ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg and Snyderman (Herzberg & Snyderman's Matiretrim Theory)**

ได้วิจัยและสร้างทฤษฎีแรงจูงใจ มีชื่อว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน” หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยคู่ขนาน เรียกกันทั่วไปว่า ทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman(1959, pp.72-74) ได้ร่วมกันวิจัยและอธิบาย ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรของปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน 5 องค์ประกอบ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจกระตุ้นอยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตทำงานของบุคลากร ประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึงการที่บุคลากรงานสำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถมากขึ้นเรื่อย ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึงการที่บุคลากรทำให้งานได้สำเร็จ แล้วสิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการ คือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับผิดชอบงานบุคลากรการรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ นั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหาร

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงานหรือนิยามว่าเป็นระยะสั้น จะเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระยะยาวเมื่อทำงานต่อเนื่องกันไป บุคลากร

จะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้ง 2 สถานภาพ และรายได้ หากงานที่บุคลากรทำ มีลักษณะดังกล่าวนี้ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติ ปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถสร้างความรู้สึกทางบวก ไม่สามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (Miner, 1982, p. 78) ประกอบด้วย

2.1 นโยบายในการบริหาร หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการกั้นแกล้ง หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง บุคลากรหากจะทำงานได้ตามปกติ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากร เป็นไปด้วยดี หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การที่บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

2.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากงานนั้นมีความมั่นคง เงื่อนไขการทำงานชัดเจน ไม่ถูกปลดออกโดยไม่มีสาเหตุ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “ลักษณะความมั่นคงของงาน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ใช้สอย สี เสียง อุณหภูมิ และการรบกวนทางกายภาพและทางจิตใจอื่น ๆ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสถานที่ ทำงานเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

2.5 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับการสภาพงานและเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก โรงพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม เป็นต้น เป็นไปอย่างเหมาะสม

สรุปว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg ได้กล่าวถึง ปัจจัย 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคล มีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ตัวเองทำอยู่ เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอก มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัยค้ำจุนก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูในกลุ่มวิชาการเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักแรงจูงใจในการทำงาน

ตามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg and Snyderman (1959, p. 72) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้เสนอเอาไว้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ทำให้พอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ได้ทำปัจจัยจูงใจนี้ Herzberg เชื่อว่าเป็นตัวผลักดันให้บุคคลทำงานหนักขึ้นเป็นตัวกำหนดให้ บุคคลมีทำที่อย่างไรในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ได้แก่

1. การได้รับความสำเร็จ (Achievement) Herzberg and Snyderman (1959, p. 113) ได้สรุปว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ สำเร็จเป็นที่พอใจและปลอบปลื้มในผลงานสำเร็จในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

จิตตรา สุภาพงษ์ (2556, หน้า 29) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว เป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

Flippo (1971, p. 121) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัยสามประการคือ พันธะผูกพันหน้าที่การทำงาน และวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จในงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Work itself) Herzberg and Snyderman (1959, p. 113) ได้สรุปว่า การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือการแสดงออกแบบอื่นที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างคอบอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน

ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ ในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

จิตรา สุภาพงษ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ ในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับ คำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Recognition) Herzberg and Snyderman (1959, p. 113) ได้สรุปว่าหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

จิตรา สุภาพงษ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่าลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจทำท่ายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่าย ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงมีอิสระในการทำงาน

Gilmer (1971, pp. 279-283) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง

และการดำเนินงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงความถนัด ทักษะ และความสามารถ

6. การนิเทศงาน ได้แก่ เทคนิค วิธีการและความสามารถในการนิเทศของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ สภาพลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน



9. สภาพการทำงาน ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงในการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

10. ประโยชน์เกื้อกูล ๆ ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานที่เป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือสามารถยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์ผลงานเป็นงานที่ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ และสำเร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) Herzberg and Snyderman (1959, p.123) ได้สรุปว่า ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล สำเร็จ และตรงตามเป้าหมายกำหนดเวลาของแผนงาน

พลอยประภัส รัตนศิริกรณัฏ์แก้ว (2556, หน้า 29) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายทำงานใหม่ ๆ และมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่องานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ในหน้าที่ของตนเอง

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง มีความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และมีความรับผิดชอบตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง เงินเดือนการได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน(Herzberg & Snyderman, 1959, p.113)

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผลการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ การอบรม และการดูงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติ ปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถสร้าง

ความรู้สึกทางบวก ไม่สามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 100)

1. นโยบายและการบริหาร(Company policy and administration)Herzberg and Snyderman (1959, p. 115) ได้สรุปว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารเป็นตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการกลั่นแกล้ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรตระหนักในความชัดเจน ความมั่นคงของนโยบาย การบริหารเป็น Good government คือ มีความยุติธรรม หากนโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย การบริหารขาดประสิทธิภาพ บุคลากรจะ “ไม่พึงพอใจ” เกิดผลเสียต่อองค์กรอย่างมากมาย (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 175)

ผ่องศรี พันธนาสี (2555,หน้า 21) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบาย และการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

จิตรดา สุภาพงษ์ (2556,หน้า 32) ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารว่าเป็นข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

สรุปว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในองค์กร

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) Herzberg and Snyderman (1959,

p. 115) ได้สรุปว่า บุคลากรหากจะทำงานได้ตามปกติ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรเป็นไปด้วยดี หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “การที่บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

ในการบริหาร ผู้บริหารต้องยึดแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ในการสร้างความเป็นเองกับบุคลากร ใช้วิธีการบริหารและจัดกิจกรรมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจกัน ลดความบาดหมาง แยกแยะ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 174)

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 27) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

1. ความมั่นคงในงาน (Job security) Herzberg and Snyderman (1959, p. 115) ได้สรุปว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากงานนั้น มีความมั่นคง เงื่อนไขการทำงานชัดเจน ไม่ถูกปลดออกโดยไม่มีสาเหตุ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “ลักษณะความมั่นคงของงาน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

ในการบริหารงาน หากเป็นโรงเรียนของรัฐ บุคลากรจะมีความมั่นคงในงานสูง ผู้บริหารเพียงดูแลความไม่ยุติธรรมในการลงโทษทางวินัยก็เพียงพอแล้ว หากโรงเรียนเป็นเอกชน ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาในวิชาชีพ (Career development ladder) ไว้ให้กับบุคลากรทุกคน กำหนดกระบวนการเติบโตทางวิชาชีพและรายได้ รวมทั้งเป้าหมายสุดท้ายของบุคลากรที่ยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจมากขึ้น (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 174)

สุทัศน์ คิ้วเอียด (2554, หน้า 7) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงด้านตำแหน่งในองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นความรู้สึกความเชื่อมั่นในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้อย่างปกติ หากงานนั้นมีความมั่นคงของงาน และเงื่อนไขการทำงานมีความชัดเจน มีความรู้สึกเชื่อมั่นในวิชาชีพ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) Herzberg and Snyderman (1959, p. 115) ได้สรุปว่า บุคลากรจะทำงานได้ ตามปกติ หากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ใช้สอย สี เสียง อุณหภูมิ และการรบกวนทางกายภาพและทางจิตใจอื่น ๆ หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า “สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงานเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร”

ในการบริหาร ผู้บริหารต้องคอยตรวจตราสภาพสำนักงาน สถานที่ทำงานของ บุคลากรในองค์กร เมื่อพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขทันที หากปล่อยปละละเลยจะทำให้บุคลากร หงุดหงิดไม่ตั้งใจทำงาน หรือทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 174)

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน มีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน

ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับผู้เรียน

ยุพิน บุญวิสัย (2558, หน้า 10) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุล และความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

3. รายได้และสวัสดิการ (Salary) Herzberg and Snyderman (1959, p. 115) ได้สรุปว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับการสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก โรงพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม เป็นต้น เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือกล่าว อีกในหนึ่งว่า “การจัดให้บุคลากรมีรายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นการทรงสภาพการทำงาน ได้เป็นปกติของบุคลากร”

ในการบริหารงาน หากเป็นโรงเรียนของรัฐ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ทำให้บุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มีรายได้น้อยมาก ผู้บริหารอาจช่วยเหลือ โดยการจัดหาทรัพยากรทดแทนอื่น ๆ ที่จะทำให้ลดค่าใช้จ่ายลงได้ หรือจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เงินกู้ใน ระดับโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน เป็นการส่งเสริมการออมและเป็นแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกไปพร้อมกัน (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 175)

สุทัศน์ ค้วงเอียด (2554, หน้า 7) กล่าวว่า รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือนจริง ๆ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบ้าน ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 9) ให้ความหมายของรายได้และสวัสดิการ หมายถึง รายได้ของสถานศึกษาเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ รวมทั้งค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบ การเบิกจ่าย ได้ตรงตามเวลาและสะดวกรวดเร็ว

เนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 7) กล่าวว่า รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ครูรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนคุ้มค่า

กับการทำงานของตนหรือไม่และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่น ๆ แล้ว ตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า รายได้และสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรมีรายได้ตามปกติ และหากรายได้จากการทำงานนั้นมีความยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม เป็นไปอย่างเหมาะสม

สรุปว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นตัวผลักดันที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานไปในทางบวกหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ค้ำจุนของ Herzberg ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความพอใจในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

### ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จของโรงเรียนและเป็นเครื่องตัดสินใจให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสำเร็จ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้ Hoy and Miskel (1991, p. 373) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Etzioni (1964, p. 6) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ที่องค์การทั้งหลายต้องการจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนา วันเพ็ญ ผลชล (2551, หน้า 30) กล่าวว่า วิชาว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียวหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจน สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในจนทำให้เกิด ความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพรวมทั้งระบบ

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียน ใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ชนิด ทองอาจ (2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงาน ด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

จันทร์ชลิ มาพุทธ (2556, หน้า 53) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง(Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์(Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

จิตรดา สุภาพงษ์ (2556, หน้า 38) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องบีบบังคับได้ ความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากร มีวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สร้างความสมัครสมานสามัคคี ในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี และรวมทั้งผู้นำสามารถในการจูงใจผู้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่ หน่วยงานอย่าง เสียสละและทำหน้าที่ประสานงานให้เกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงานได้

สมปอง ไทยธานี(2558, หน้า 21) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ การผสมผสาน การคงสภาพ ความสมบูรณ์ บุคลากร มีส่วนร่วมและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ในเชิงการบริหาร การศึกษา ถือว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่เป็นลักษณะองค์กร

สรูป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการที่สามารถดำเนินการ ทั้งด้านการบริหาร และการ เรียนการสอนจน บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัด ประสิทธิภาพ

#### ความสำคัญของประสิทธิผล

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจน ว่าดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และจะนำผลนั้น ไปใช้ในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ประสิทธิผลขององค์กรคือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ซึ่ง Gibson (1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์กรว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

- 3.2.1 การผลิต (Production)
- 3.2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 3.2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction)
- 3.2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
- 3.2.5 การพัฒนา (Development)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินระดับความสามารถขององค์กรว่าประสบความสำเร็จในการบริหารงานหรือไม่เพียงใด โดยประสิทธิภาพสามารถพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร

### วิธีการวัดประสิทธิผล

Eddy (1981, p. 107) กล่าวว่า หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผล ควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์กร โดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรในระดับองค์กร 4 แนวทาง คือ (Robbins, 1990, pp. 53-57)

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal-attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนิน การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทาง ปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยากองค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว นอกจากนี้ แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมาย ผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ (Cameron, 1981, p. 6)

2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรก ที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความ สัมพันธ์แบบพึ่งพกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนี้ ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

3. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อ องค์การ (Strategic constituencies approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถ



รู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้น ได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์กร และการหาข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กร (Competing-values approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักการวัด โดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กร (Competing-value approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนใน องค์กรใน 3 ประเด็น คือ การมอง โครงสร้างองค์กรว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์กร และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

**แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน**

**ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร(Goal model of organization)**

Effectiveness (Goal attainment) ของโรงเรียน ซึ่ง Etzioni (1964, p.6) อธิบายว่า “องค์กรทั้งหลายต้องการจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนา” นักวิชาการกลุ่ม Goal attainment แยกประสิทธิผลขององค์กรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official goal) คือ เป้าหมายตามรูปแบบที่องค์กร โดยเฉพาะกรรมการบริหารองค์กรกำหนดไว้ตามพันธกิจของโรงเรียน ข้อความที่ระบุเป้าหมายขององค์กร มักจะบรรจุอยู่ในแผนงานของโรงเรียนหรือไม่ก็คู่มือปฏิบัติงาน

2. เป้าหมายการปฏิบัติ (Operative goals) คือ เป้าหมายที่แท้จริง หรืออีกนัยหนึ่งคือ เป้าหมายที่สะท้อนให้เห็นงานและกิจกรรมที่จัดทำจริง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้นเป้าหมายที่เป็นทางการ อาจเป็นเป้าหมายการปฏิบัติหรือไม่เป็นเป้าหมายการปฏิบัติก็ได้

### ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร มีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการเช่นกันคือ

1. ผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีความตระหนักในการติดตามการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด
2. เป้าหมายที่กำหนดมีจำนวนไม่มากและเขียนอย่างเป็นรูปธรรมสามารถวัดได้ หากข้อตกลง 2 ข้อนี้เป็นที่ยอมรับ ผู้กำหนดเป้าหมายก็สามารถประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดและจะพัฒนาเครื่องมือขึ้นมาวัดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย อย่งไรก็ตาม การบริหารบางเทคนิคก็มีลักษณะเป็นการประเมินเป้าหมาย เช่น Management by Objective หรือ MBO การประยุกต์คุณภาพ ISO เป็นต้น

### ประสิทธิผลตามระบบทรัพยากรขององค์กร (System resource model of organization)

กลุ่มที่เชื่อว่า ประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จาก ศักยภาพขององค์กร ในการปกป้ององค์กรให้พ้นอันตรายจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และในขณะเดียวกัน ก็เก็บเกี่ยวทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง ประสิทธิผลขององค์กรอื่น อย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิผลตามระบบทรัพยากรขององค์กรมีข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการ (Yuchtman and Seashore, 1967; Campbell, 1977; Goodman and Pennings, 1977, pp. 147-184) คือ

1. องค์กรเป็นองค์กรแบบเปิด (Open system) เปิดรับความต้องการและสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม หรือองค์กรเป็นองค์กรทางสังคมประกอบด้วย ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ มิติองค์กร (Bureaucratic expectation) มิติบุคคล (Work motive) ซึ่งก่อให้เกิดกลุ่มปฏิบัติงาน (Informal norm) และก่อให้เกิดประสิทธิผล (Behavioral outcome) ซึ่งประสิทธิผลจะเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือไม่จะมีปฏิกริยาย้อนกลับ (External feedback) ไปสู่ปัจจัยป้อนอีกครั้ง
2. องค์กรที่มีประสิทธิผล จะมีลักษณะสำคัญคือ ความคาดหวังขององค์กร กลุ่มย่อยของบุคลากร ความต้องการของบุคลากร จะรวมตัวกันส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก สูงกว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลน้อย องค์กรทุกองค์กรต้องการทรัพยากรที่เหมาะสม Hoy and Miskel, 1991, p. 378) ยกตัวอย่าง ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องนี้มาก ทั้งนี้เพราะการมีทรัพยากรที่เหมาะสม ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูง

ทั้งแนวคิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรและตามระบบทรัพยากร สามารถนำมาบูรณาการกัน เกิดเป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ มีความเป็นไปได้และมีความสำเร็จ

ในการสร้างเกณฑ์การวัดรวมเป็นเกณฑ์เดียวกันและเป็นนิยามของประสิทธิผลเป้าหมายขององค์กร (Connolly, Conlon, and Deutsch, 1980, p. 212) กล่าวคือ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรจะตรวจวัดทางกายภาพคือ อุปกรณ์เครื่องมือ พลังงานบุคลากร นักเรียน หลักสูตร และงบประมาณที่สามารถแลกเปลี่ยนกับทรัพยากรได้ ส่วนประสิทธิผลตามระบบทรัพยากรจะประเมินการดำเนินงานที่บูรณาการองค์ประกอบขององค์กร ศักยภาพในการปรับตัว ภาวะผู้นำในด้านบวก การตัดสินใจ และกระบวนการสื่อสารในองค์กร

Campbell (1977, pp. 13-55) และ Steers (1975) ได้ร่วมกันเสนอดัชนีการวัดประสิทธิผลต่อเนื่องจากพาร์สัน กล่าวคือ

1. การปรับตัว (Adaptation) ประกอบด้วย
  - 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Adaptability)
  - 1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารงานในองค์กร (Innovation)
  - 1.3 การเจริญเติบโตขององค์กร (Growth)
  - 1.4 การพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (Development)
2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal attainment)
  - 2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโครงการต่าง ๆ (Achievement)
  - 2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยป้อนกระบวนการและผลผลิตขององค์กร (Quality)
  - 2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรที่องค์กรต้องการ (Efficiency)
3. การบูรณาการ (Integration)
  - 3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
  - 3.2 บรรยากาศองค์กรหรือสภาพจิตใจของบุคลากร (Climate)
  - 3.3 การสื่อสารในองค์กร (Conflict)
  - 3.4 การจัดระดับและแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
4. คุณธรรมจริยธรรม (Latency)
  - 4.1 ความซื่อสัตย์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Loyalty)
  - 4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร (Central life interests)
  - 4.3 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)
  - 4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน (Identity)

แนวคิดของ Hoy & Miskel (1991, p. 384) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีดัชนีบ่งชี้ 4 กลุ่ม คือ การปรับตัวของโรงเรียนท่ามกลางสิ่งแวดล้อม (Adptation) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal achievement) การบูรณาการของบุคลากร (Integration) และความมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร (Latency)

แนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 27) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ เช่น

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

แนวความคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น และสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัวคือ

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

แนวคิดของ Parson (1993 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 380) เสนอแนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณา 4 ตัวแปร คือ

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การประสานการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ

แนวคิดของ Bennis (1997, pp. 116-143 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp.68-69) เสนอการวิจัยว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการบูรณาการ เพื่อประสานสัมพันธ์สมาชิกในองค์การให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การ คือ การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่บีบบังคับ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ หลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูในกลุ่มวิชาการเมือง 1 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ในแง่ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น และสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง Hoy and Miskel, (1991, p. 398) กล่าวว่า ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้าง ความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจาก ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการ เรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ อย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษา การบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก Hoy and Miskel, (1991, p. 398) กล่าวว่า มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ท่าทีความสุข รู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในทุกสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การบริหารงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของ โรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณสมบัติทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการพัฒนาตนเอง สามารถแยกแยะ

สิ่งที่ควรไม่ควรได้ด้วยตนเอง และเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน และประพุดิติน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม

3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม Hoy & Miskel, (1991, p. 398) กล่าวว่าโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนครูอาจารย์ นักเรียน นักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 49) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า และปรับตัวให้ทันเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร และการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครู ที่ปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการเรียนการสอน

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารและครู จะต้องมึบทบาทในการปรับตัวต่อสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนไป โดยการไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนไปได้ อย่างมีความสุข

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน Hoy and Miskel, (1991, p. 398) กล่าวว่าโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหา จากสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Glickman (1990, p. 308) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนไว้ว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย มาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมาย ต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและบุคลากรครู โรงเรียนที่สามารถร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การทำงานกลุ่มและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ของแต่ละคนได้อย่างบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การ คือ การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล ให้ บรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุง โครงสร้างขององค์การ การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่บีบบังคับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีภายใน องค์การ หลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งกัน

#### การประเมินประสิทธิผลองค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์การมีแนวคิด ทฤษฎีที่ระบุแนวทางการประเมินผลของ องค์การไว้ ดังนี้ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel 2005, p. 398) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญของ องค์การ และสร้างรูปแบบของประสิทธิผลองค์การขึ้น โดยเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การของ มอทท์พิจารณาจาก

1. ปริมาณของผลผลิต
2. คุณภาพของผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัว

Hoy & Miskel (2005, pp. 290-292) ได้ศึกษา การประเมินประสิทธิผลองค์การออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย
2. รูปแบบระบบทรัพยากร
3. รูปแบบบูรณาการเป้าหมายและทรัพยากร

Steers, (1985, pp. 80-86) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ดังนี้

1. แบ่งตามจำนวนเกณฑ์มี 2 ประเภท ดังนี้

1.1 รูปแบบเกณฑ์เดี่ยว (Univariate effectiveness models) มุ่งเน้นประเมิน ประสิทธิภาพองค์การ โดยใช้ตัวเกณฑ์แตกต่างกัน 30 ตัวแปร

หากแต่ปัญหาในการใช้เกณฑ์เดี่ยวเพราะขึ้นอยู่กับความเห็นส่วนตัวของผู้ประเมินมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์ที่เป็นกลาง และถ้ามีการผสมผสานตัวแปรเหล่านั้น เพื่อให้เข้าใจอิทธิพลของตัวแปรต่อประสิทธิผลองค์กร ก็ไม่สามารถทำความเข้าใจและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ได้

1.2 รูปแบบพหุเกณฑ์ (Multivariate effectiveness models) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบ (Model-building) ซึ่งมีสมมติฐานและนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์มากกว่าการใช้เกณฑ์เดี่ยว เพราะเป็นรูปแบบต่าง ๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และเป็นองค์ประกอบของผลการดำเนินงาน การใช้รูปแบบนี้เพื่อแก้ข้อจำกัดของรูปแบบตัวแปรเดี่ยวหรือเกณฑ์เดี่ยว

## 2. แบ่งตามการกำหนดเกณฑ์เพื่อสร้างรูปแบบมี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 รูปแบบที่มีลักษณะการพรรณนา (Descript models) เป็นการสรุปลักษณะที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัยขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาเสนออยู่บนพื้นฐานของการค้นพบสิ่งที่เกิดจากสภาพความเป็นจริงที่ได้ไปสำรวจหรือวิเคราะห์

2.2 รูปแบบมีลักษณะเป็นการสร้างปทัสถาน (Normative models) เป็นการกำหนดสถานะที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผล

## 3. แบ่งตามความสามารถในการนำเกณฑ์การประเมินผลไปประยุกต์ใช้ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 รูปแบบที่เป็นสากล (Universalistic models) รูปแบบซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำประยุกต์ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรได้ทุกองค์กร

3.2 รูปแบบที่เฉพาะ (Contingent models) รูปแบบซึ่งเสนอเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรบางประเภทเท่านั้น

## 4. แบ่งตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล

4.1 รูปแบบอนุมาน (Deductive models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวไปทำการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

4.2 รูปแบบอุปมาน (Induction models) เป็นรูปแบบที่เป็นผลจากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ

5. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้น ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินใจนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความสมบูรณ์ขึ้น ยืดหยุ่น



Cameron & Wheten, (1996, p. 35) ได้รูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จำแนกได้เป็น รูปแบบยึดเป้าหมาย รูปแบบระบบทรัพยากร รูปแบบกระบวนการภายใน รูปแบบเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง รูปแบบคุณค่าการแข่งขัน รูปแบบความถูกต้อง ตามกฎหมาย และรูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล

Robbins, (1996, p. 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรออกเป็น 4 แนวทาง คือ แนวทางการบรรลุจุดมุ่งหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และแนวทางแข่งขัน-คุณค่า

โดยสรุปแล้ว แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้น นักวิจัยและนักการศึกษา จะให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่เน้นระบบการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัดในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้ แนวทางการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินจะได้มาจากการพิจารณา ติความ และสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นสำคัญ

ทั้งนี้การประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้นเมื่อพิจารณาในเชิงระบบ จะสามารถแบ่งเป็น รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ระบบทรัพยากร และความถูกต้อง ตามกฎหมาย รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จในด้านการสรรหา หรือนำเข้าปัจจัยที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบหรือกระบวนการการผลิตขององค์กร

1. รูปแบบพิจารณาจากกระบวนการผลิต (Process) ได้แก่ กระบวนการภายใน และกลยุทธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปัจจัย นำเข้าให้เป็นผลผลิต พิจารณาจากเกณฑ์ตามหลักการทางทฤษฎี ประกอบกับรูปแบบเฉพาะ ขององค์กร

2. รูปแบบพิจารณาผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ ปริมาณของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต การยึดจุดมุ่งหมายขององค์กร และคุณค่าของการแข่งขัน รูปแบบนี้จะยึดเป้าหมายขององค์กร ที่ตั้งไว้เป็นหลัก ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลทั้ง 3 รูปแบบ ข้างต้น ใช้เครื่องมือการประเมิน ประสิทธิภาพที่มีการใช้ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินประเมินประสิทธิผล ทั้งรูปแบบพรรณนา ซึ่งได้จากเครื่องมือคือ แบบสังเกต เพื่อพิจารณารายละเอียดที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง หรือแบบสอบถามจากข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี ประสิทธิภาพ ขององค์กรทั่วไปในรูปแบบที่เป็นสากล รวมถึงการกำหนดจากลักษณะเฉพาะ ขององค์กรนั้น ๆ (วิจิต โภษาแสง, 2548, หน้า 35)

### การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผล เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์เทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ประสิทธิผลองค์กร เป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ

การดี อนันต์นวี (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา พิจารณาจากแนวคิดตามแนวกาพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง แนวทางการแข่งขัน คุณค่า และต่อมานักวิชาการได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 1) มิติของประสิทธิผล ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาสภาพภายใน 2) สิ่งที่พิจารณา ได้แก่ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง และ 3) ตัวที่บ่งชี้ประสิทธิผล การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาใช้รูปแบบบูรณาการ เช่น การประเมินคุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก มีมาตรการประเมินเชิงระบบและตัวบ่งชี้การประเมินในแต่ละมาตรฐาน เป็นต้น

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจิต โภษาแสง, 2548, หน้า 45) การประเมินว่า โรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผล ถ้าผลของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางการประเมินหรือการวัดผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 293-297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การ จะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้

บรรลุเป้าหมายขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อม มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัย ตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) แนวความคิดนี้ ประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยเปรียบเทียบ ระหว่างองค์การ ในรูปของการแข่งขัน องค์การใดได้รับทรัพยากรจาก สภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายรูปแบบ ระบบทรัพยากร (An Intergrated goal and system-resource model of effectiveness) โดยเน้น ลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มที่เกี่ยวข้อง และการประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์ หลาย เกณฑ์ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) เป็นกลุ่มทั้งภายในและภายนอก องค์การที่สนใจผลขององค์การ

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล

### ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Steers and Porter (1991 p. 401) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงาน อย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว เท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

สมยศ นาวิการ (2531, หน้า 75) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงานเองและส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่แต่ละบุคคลในโรงเรียน เป็นการสร้างพลัง ร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย

และมีศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนดีเหตุและอันตรายในการทำงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคคลในโรงเรียน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในโรงเรียน เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและโรงเรียน
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

สง่า สู้ณรงค์ (2540) พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 7 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และหากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กำลังบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำ ไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำใน ปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและ 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านที่ทำงานในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดชจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนสฤทธิเดชมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการความอยู่รอดด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

กษมาภรณ์ ทองเอื้อ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล .73 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าระดับอิทธิพล .18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงาน การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารวิธีปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วม เงินเดือน และสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี แนวทางในการพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการยืดหยุ่นในเรื่องของเวลา มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และคำนึงถึงระยะเวลาที่ต้องทำนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม จัดฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาตาม ความถนัดและเหมาะสมของคุณวุฒิและวัยวุฒิของครู สร้างโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระใน การเลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง ทำเกณฑ์ประเมินในเรื่องการเพิ่มเงินเดือนของครูแต่ละคนที่ชัดเจน จัดอบรมครูทางด้านการใช้กระบวนการคิด ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ของโรงเรียนมากขึ้น ควรใช้เหตุผลในการปกครองบังคับบัญชา และส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมและ เปลี่ยนเรียนรู้

ชัญญา นุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันจูงใจและปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ทางลบหรือเป็นความสัมพันธ์คนละทิศทางการกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

วิไล ปริดาพรพันธ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอ พนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไกรลาส เกตุเพ็ง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพ การศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พลอยปภัศ ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน แรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งด้าน มีความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .65 ถึง .72 และค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ .78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .08 ซึ่งอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Berr (1981) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชน ฟลอริดา และมหาวิทยาลัยการประยุกต์ตามทฤษฎีจูงใจค้ำจุนของ Herzberg กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหาร ในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ มากกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภท แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและ มหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

Clements (1983) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมทซาชูเซต ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การแครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบ ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

Goodson (1985) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสูง ที่ก่อให้เกิด ความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคคาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน ในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจ

ด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่โรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Mataheru (1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้า รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Randall (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาคู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เจือใจของงาน

Ray (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อน กับผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Eitel (1989) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานของครูสอนแอโรบิก ในโครงการพัฒนาสุขภาพในเมืองวิซิงตัน พบว่า ครูสอนแอโรบิก จะเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ยทุก 1.25 ปี ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ปกติถึง 4.6 เท่า และพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการยึดมั่นในอาชีพ เงินเดือน ผลตอบแทนอื่น ๆ และสถานภาพของอาชีพ

West (1989) ได้ทำการศึกษา ขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้สรุปผลการวิจัยว่า ครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูชายมีขวัญสูงกว่าครูหญิง ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการต่าง ๆ ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า



10 ปี ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การบริการต่าง ๆ และแรงกดดันจากชุมชน ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างครู ปริมาณการสอน สถานภาพของครู สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงกดดันจากชุมชน

Helsing (1994) ได้ศึกษา ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยอยากพัฒนาตนเอง ปัจจัยความต้องการด้านสังคม ปัจจัยทางด้านร่างกาย ปัจจัยทางด้านสถานภาพ ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

จากผลงานการวิจัยต่างประเทศดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ (Herzberg & Snyderman, 1959) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีของ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1980, p. 398) ของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	37	22
ขนาดกลาง	59	35
ขนาดใหญ่	164	98
รวม	260	155

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 1 มีปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 25 ข้อ รวมเป็น 50 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรา ส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ชะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 1 มี 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรา ส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้การวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหาตามตัวแปรที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ตามเกณฑ์ประเมินผ่านความสอดคล้อง .50 ขึ้นไป ดังนี้

1 หมายถึง สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และแก้ไขสำนวนภาษา ดังรายนามต่อไปนี้

3.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายนิทัศน์ ธรรมประทีป ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังตะเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. นำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงได้ค่าความสอดคล้อง ระหว่าง .7-1

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองระยอง เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1 การหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยดูค่ารายข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จึงจะเป็นคำถามที่ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .20-.81 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.78

5.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

6. หลังจากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเมืองชะเชิงเทรา 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 155 ฉบับ และได้เก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัยดังนี้
  - 2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเมือง ชะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1967) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้
    - 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1976) กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2533, หน้า 162)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์กันนั้น กำหนดเกณฑ์ โดยอาศัยแนวคิดของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 144) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ดังนี้

- $r$  มีค่า .80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- $r$  มีค่า .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- $r$  มีค่า .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- $r$  มีค่า .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- $r$  มีค่าต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่ม เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Simple correlation or pearson product moment correlation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$n$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$X$	แทน ปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1
$X1$	แทน ปัจจัยจูงใจของครูในด้านความสำเร็จในงาน
$X2$	แทน ปัจจัยจูงใจของครูในการยอมรับนับถือ
$X3$	แทน ปัจจัยจูงใจของครูในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
$X4$	แทน ปัจจัยจูงใจของครูในด้านความรับผิดชอบ
$X5$	แทน ปัจจัยจูงใจของครูในด้านความก้าวหน้าในงาน
$XX$	แทน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1
$XX1$	แทน ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริการ
$XX2$	แทน ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
$XX3$	แทน ปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในงาน



- XX4 แทน ปัจจัยคำนวณในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- XX5 แทน ปัจจัยคำนวณในด้านรายได้และสวัสดิการ
- Y แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1
- Y1 แทน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
- Y2 แทน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- Y3 แทน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
- Y4 แทน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปัญหาภายในโรงเรียน

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังปรากฏในตารางที่ 2-12

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.44	0.65	มาก	2
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.64	มาก	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.61	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	0.63	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.39	0.61	มาก	5
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.41	0.60	มาก	3
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.42	0.62	มาก	2
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.43	0.63	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.36	0.60	มาก	5
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.39	0.62	มาก	4
รวม	4.40	0.61	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การแสดงระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากร  
ทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านเป็นดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ  
ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบาย  
และการบริหาร ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.68	มากที่สุด	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่คาดหวังไว้ได้	4.34	0.72	มาก	5
3. ท่านภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.68	มาก	3
4. ท่านรู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.56	มาก	1
5. ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน	4.46	0.62	มาก	2
รวม	4.44	0.65	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูได้ปฏิบัติงาน  
ตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด  
เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ  
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูพอใจที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และครูภาคภูมิใจ  
ในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูสามารถ  
ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.61	มาก	5
2. ท่านได้รับความเคารพ ยกย่องนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.61	มาก	3
3. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเสร็จ	4.44	0.63	มาก	4
4. ท่านเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	4.54	0.65	มากที่สุด	1
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน	4.46	0.70	มาก	2
รวม	4.45	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ  
ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูเป็นที่ปรึกษา  
และให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงระดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร  
ให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนและครูได้รับความเคารพ ยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน  
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน  
ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.50	0.56	มาก	1
2. ท่านได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.41	0.57	มาก	2
3. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.38	0.70	มาก	3
4. ท่านได้รับเข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม	4.34	0.62	มาก	5
5. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.60	มาก	4
รวม	4.40	0.61	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ  
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู  
ครูได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ และครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
ในการทำงานอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับเข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ  
อยู่อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.70	มาก	1
2. ท่านพยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่เสมอ	4.45	0.68	มาก	2
3. ท่านได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.37	0.67	มาก	4
4. เมื่อท่านได้รับการแต่งตั้งในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนท่านจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.34	0.56	มาก	5
5. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.44	0.54	มาก	3
รวม	4.42	0.63	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ครูพยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ครูได้รับผิดชอบอยู่เสมอ และครูมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อครูได้รับการแต่งตั้งในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนครูจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.38	0.58	มาก	4
2. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นพิเศษ	4.32	0.66	มาก	5
3. ท่านมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร	4.41	0.61	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน ในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล	4.46	0.58	มาก	1
5. ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วม ประกวดระดับอำเภอ หรือระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ	4.37	0.60	มาก	3
รวม	4.39	0.61	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล  
ครูมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร และครูมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดระดับอำเภอ  
หรือระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของ  
ครูทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	$n = 155$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารของโรงเรียน	4.49	0.60	มาก	1
2. ท่านรับรู้นโยบายในการบริหารของโรงเรียน	4.41	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงาน ได้ตรงกับ นโยบายของโรงเรียน	4.48	0.58	มาก	2
4. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ มอบหมายงานให้กับครูรับผิดชอบตาม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์	4.34	0.58	มาก	5
5. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.36	0.55	มาก	4
รวม	4.41	0.60	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารของโรงเรียน  
ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน และครูรับรู้นโยบายในการบริหาร  
ของโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่  
มอบหมายงานให้กับครูรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.58	มาก	5
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน	4.36	0.74	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค ในการทำงาน	4.45	0.66	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.50	0.54	มาก	1
5. เมื่อมีเหตุสงสัยมีการสอบสวนได้สวน อย่างเป็นระบบ	4.45	0.56	มาก	2
รวม	4.42	0.62	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อมีเหตุสงสัย  
มีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ และผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค  
ในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน  
ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง	4.57	0.55	มาก	1
2. การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัย จะมีการสอบสวนไต่สวนอย่างเป็นระบบ	4.25	0.63	มาก	5
3. การรับราชการครูมีระบบการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน	4.45	0.63	มาก	2
4. ท่านได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับ การดำรงชีพในปัจจุบัน	4.43	0.71	มาก	4
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ตามสิทธิ	4.45	0.64	มาก	3
รวม	4.43	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการครูมีระบบ  
การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ ตามลำดับ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวนไต่สวน  
อย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนของท่านมีอาคารเรียนเพียงพอ	4.39	0.60	มาก	2
2. โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.61	มาก	3
3. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหมาะสม	4.30	0.62	มาก	5
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานของท่าน	4.45	0.59	มาก	1
5. โรงเรียนของท่านมีการจัดสัดส่วนจำนวนงาน กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.58	มาก	4
รวม	4.36	0.60	มาก	

จากตารางที่ 11 แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานของครู โรงเรียนของครูมีอาคารเรียนเพียงพอ และโรงเรียนของครูมีการจัดระบบสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของครูมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้และสวัสดิการ	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ การงาน	4.38	0.65	มาก	4
2. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไป ตามสิทธิ	4.41	0.62	มาก	3
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน อย่างเหมาะสม	4.42	0.59	มาก	2
4. ท่านได้รับความสะดวกสบายความปลอดภัย ในด้านที่พักอาศัย	4.26	0.66	มาก	5
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	4.50	0.60	มาก	1
รวม	4.39	0.62	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ครูได้รับสวัสดิการ  
ที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม และครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ  
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความสะดวกสบายความปลอดภัย  
ในด้านที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังปรากฏในตารางที่ 13-18

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.43	0.67	มาก	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	4.34	0.62	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม	4.40	0.59	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	4.40	0.63	มาก	3
รวม	4.40	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ฉะเชิงเทรา  
เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูประเมินความพร้อมของนักเรียน ก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนของ นักเรียนได้อย่างตรงจุด	4.33	0.70	มาก	5
2. ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่	4.43	0.65	มาก	3
3. ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ นักเรียนเข้าใจในการเรียนได้ง่ายขึ้น	4.43	0.67	มาก	4
4. ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยการจัดโครงการหรือกิจกรรมอยู่เสมอ	4.46	0.70	มาก	2
5. กระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตาม วัตถุประสงค์การเรียนการสอน	4.52	0.61	มากที่สุด	1
รวม	4.43	0.67	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิต  
นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น กระบวนการ  
เรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์  
การเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตาม  
วัตถุประสงค์การเรียนการสอน ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดโครงการหรือกิจกรรม

อยู่เสมอ และครูพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูประเมิน ความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเรียนของนักเรียน ได้อย่างตรงจุด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียน	4.26	0.53	มาก	5
2. ครูมีการซักถามเพื่อให้ให้นักเรียนมีความคิดเห็น และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัย	4.33	0.66	มาก	3
3. ครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.39	0.62	มาก	2
4. ครูยกตัวอย่างเด็กนักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดของ โรงเรียนได้รับการยกย่องจากสังคม หรือหน่วยงานอื่น ๆ	4.29	0.60	มาก	4
5. นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย และเคารพกฎของโรงเรียน	4.45	0.67	มาก	1
รวม	4.34	0.62	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย และเคารพกฎของโรงเรียน ครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียนเพื่อให้นักเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูมีการซักถามเพื่อให้นักเรียน

มีความคิดเห็นและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัย และครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียน  
เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1  
ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอน ได้ตามการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน	4.44	0.63	มาก	4
2. ครูมีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย	4.45	0.68	มาก	2
3. ครูจัดกระบวนการเรียน จัดกิจกรรม และประเมินผลให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	4.37	0.67	มาก	5
4. ครูมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพที่สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.45	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวน เป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา หลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น	4.50	0.56	มาก	1
รวม	4.44	0.64	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัว  
เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก



มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย ครูมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพที่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้ตามการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูจัดกระบวนการเรียน จัดกิจกรรมและประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ได้	4.26	0.56	มาก	5
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกับชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.47	0.63	มาก	1
3. ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น	4.46	0.69	มาก	2
4. ผู้บริหาร ครู นักเรียนรับรู้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนและแก้ไขร่วมกัน	4.41	0.68	มาก	3
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีในหมู่ครู	4.38	0.61	มาก	4
รวม	4.40	0.63	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกับชุมชนเพื่อร่วมกัน  
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น  
และผู้บริหาร ครูนักเรียนรับรู้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนและแก้ไขร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ในตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	Y1		Y2		Y3		Y4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X1	.41**	.00	.23**	.01	.36**	.00	.44**	.00	.50**	.00
X2	.31**	.00	.52**	.00	.44**	.00	.54**	.00	.61**	.00
X3	.43**	.00	.45**	.00	.44**	.00	.38**	.00	.58**	.00
X4	.56**	.00	.23**	.00	.34**	.00	.54**	.00	.58**	.00
X5	.22**	.01	.42**	.00	.18*	.02	.18*	.02	.35**	.00
X	.53**	.00	.50**	.00	.48**	.00	.58**	.00	.72**	.00
XX1	.39**	.00	.33**	.00	.38**	.00	.35**	.00	.50**	.00
XX2	.25**	.00	.45**	.00	.30**	.00	.48**	.00	.50**	.00
XX3	.24**	.00	.41**	.00	.45**	.00	.31**	.00	.48**	.00
XX4	.54**	.00	.30**	.00	.37**	.00	.44**	.00	.58**	.00
XX5	.19*	.02	.46**	.00	.36**	.00	.29**	.00	.44**	.00
XX	.36**	.00	.61**	.00	.53**	.00	.52**	.00	.68**	.00

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในระดับ ค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจะพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ .72 และ .68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอยู่ในระดับ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ (Herzberg & Snyderman, 1959) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1980, p. 398) ของครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20-.81 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation or pearson product moment correlation)

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน ของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

##### 1. บังจัญใจ

บังจัญใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน สรุปแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกดีที่ได้เป็น

ส่วนหนึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูพอใจที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และครูภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน และครูได้รับความเคารพยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถของครู ครูได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับเข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ครูพยายามปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานที่ครูได้รับผิดชอบอยู่เสมอ และครูมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อครูได้รับการแต่งตั้งในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนครูจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล ครูมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร และครูมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดระดับอำเภอ หรือระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

2. ปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ในการบริหารของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน และครูรับรู้นโยบายในการบริหารของโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้กับครูรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อมีเหตุสงสัยมีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ และผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหา เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการครูมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัยจะมีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานของครู โรงเรียนของครูมีอาคารเรียนเพียงพอ และโรงเรียนของครูมีการจัดระบบสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของครูมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม

2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ครูได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม และครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูได้รับความสะดวกสบายความปลอดภัยในด้านที่พักอาศัย

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สรุปดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น กระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดโครงการหรือกิจกรรมอยู่เสมอ และครูพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย และเคารพกฎของโรงเรียน ครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูมีการซักถามเพื่อให้นักเรียนมีความคิดเห็นและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัย และครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียน

3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ครูมีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอนและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย ครูมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพที่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้ตามการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูจัดกระบวนการเรียน จัดกิจกรรมและประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกับชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น และผู้บริหาร ครู นักเรียนรับรู้ปัญหาต่าง ๆ

ของโรงเรียนและแก้ไขร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในโรงเรียน สามารถร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีผลงานและได้รับรางวัลคุณภาพและสามารถนำมาต่อยอดประยุกต์ใช้ ทำให้มีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอ จังหวัด หรือภูมิภาค ไปจนถึงระดับประเทศ รวมถึงครูในโรงเรียนมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ครูมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งจึงส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรลาส เกตุเพ็ง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วิไล ปริดาพรพันธ์ (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตยัคิเดช จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้



1.1 ด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสส่งผลงานเข้าประกวดจนได้รับรางวัลจากการประกวดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานพิเศษให้ครู แล้วสามารถดำเนินการได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยภักดิ์ ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้มีผลงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนมีความภาคภูมิใจและยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร วิธีปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วม เงินเดือน และสภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกอนน์ แก้วนามไชย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียนพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูได้อย่างเหมาะสมทำให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นออกมาเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และครูพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### 1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองโดยการให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้โอกาสครูได้ส่งผลงานประกวดในระดับอำเภอ จังหวัด หรือภูมิภาค ไปจนถึงระดับประเทศ ทำให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดแบ่งระบบงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียน มีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี และผู้บริหารโรงเรียนได้ร่วมมือกับครูโดยการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ครูเกิดความศรัทธา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรลาส เกตุเพ็ง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วิไล ปรีดาพรพันธ์ (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พลอยปภัส ธนกิจดีกรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเขียงเทรา 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานได้ตรงกับนโยบายของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ มอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครูได้อย่างเหมาะสม สามารถบริหารเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศริต จันทรสว่าง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเขียงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานโดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน เมื่อมีเหตุสงสัยเกิดขึ้นมีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ของครูมีความมั่นคงและครูพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อพัฒนาผลงานมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้บริหาร มีการจัดระบบสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานและ มีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม มีอาคารเรียนเพียงพอและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล วัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตำแหน่งอำนวยการ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับ ครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิครูซึ่งได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน และครูได้รับความสะดวกสบายมีความปลอดภัยในด้านที่พักอาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัศ ธนกิตต์กรณแก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับการศึกษาค้นคว้าของ ชาคริต จันท์สว่าง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตาม ความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน มีการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัศ ธนภิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับการศึกษาค้นคว้า ของ ชาศริต จันท์สว่าง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ได้มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการเรียนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ครูพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในการเรียนได้ง่ายยิ่งขึ้น และมีการจัด กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุญเกิด (2548) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประสิทธิภาพของ โรงเรียนกลุ่มเมืองละเซิงเทรา 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ทำให้นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน และนักเรียนใน โรงเรียน ได้รับการคัดเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่างที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ และนักเรียนได้รับการอบรมจากครูผู้สอนให้เป็นคนที่มีเหตุผล ส่งผลให้ประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมือง ละเซิงเทรา 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญา นุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลจาก การวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข สุขประยูร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุน ให้ครูได้จัดกิจกรรมและประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและท้องถิ่น มีนโยบาย ในการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น อีกทั้งยังได้สนับสนุน การพัฒนาการเรียนการสอนและนวัตกรรมที่ใช้เพื่อให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายส่งผลให้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ธนภิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริม การศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชาคริต จันทร์สว่าง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ประสิทธิภาพของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและคณะครู มีความสามารถในการแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน ชุมชน ให้การยอมรับว่าบุคลากร ในโรงเรียนมีความสามัคคีกันในการทำงาน และผู้บริหารสามารถ แก้ปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน และเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานผู้บริหารและ ครูจะมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างได้ผล และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ส่งผลให้ประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข สุขประยูร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองจะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมี ความเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือ และยอมรับในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาคอยยกย่องและชื่นชมในงานที่ครูปฏิบัติ เมื่อสำเร็จส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจาก ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของ โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริม การศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน

ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ปัจจัยจูงใจควรมีการส่งเสริม ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของตนเอง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานที่ครูปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งและมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูเป็นพิเศษเมื่อครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ปัจจัยค้ำจุนควรมีการส่งเสริม ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับบุคลากร หรือมีเหตุต้องสงสัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบสวนได้สวนอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนควรมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน

2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในด้านที่พักอาศัยให้กับครู

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

4. การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรมีการส่งเสริม ดังนี้

4.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ครูควรประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด

4.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ครูควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียน

4.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูควรมีการจัดกระบวนการเรียนการจัดกิจกรรมและประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

4.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี

5. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำไปใช้ ดังนี้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ไปใช้ในการส่งเสริมด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ของครู และบุคลากรให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีทัศนคติที่ดีต่องานและโรงเรียน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรัก และศรัทธาต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ในระดับดียิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1

2. ควรมีการศึกษารองค้ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนมาตรฐานสากล*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกบัว บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรลาส เกตุเพ็ง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาปางเสิดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ชลิ มาพุทธ. (2556). *เอกสารประกอบการเรียนหลักและพื้นฐานการศึกษาขั้นสูง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ กองเวียง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี*.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ  
ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*.  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต จันทร์สว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
อาชีวศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2537). *เทคนิคการใช้สถิติต่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.
- นิพนธ์ เลาหารกร. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน  
ประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนติมา เทียงตรง. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขต  
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง แก้วนิล. (2553). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรา  
ส่วนประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง. วารสารวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2557). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร ประมวลสาระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ผ่องศรี พันธน์นาลี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวินยา  
อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยประภัส ทรกิตต์กรณ์แก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับ  
ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาระยองเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2555). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรี ศรีสุข. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- พูนสุข สุขประยูร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมือง ชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 8).  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มนตรี ดันดีณานันท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจกับประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ยุพิน บุญวิไลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงาน  
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน  
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.

- วิไล ปริดาพรพันธุ์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอนันทนิกม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). *การเมืองในองค์กรและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร*. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดคอนกลางเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สง่า สุธีรงค์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ และความพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ บุญเกิด. (2548). *ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมปอง ไทยธานี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ แซ่โก. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจังหวัดสระแก้วจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมโภช อเนกสุข. (2558). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2531). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ระยอง: บี.อาร์. การพิมพ์.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). *เอกสารประกอบการเรียนหลักบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทัศน์ ด้วงเอียด. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โอฬัตตรา ศรีบูรินทร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอภูเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Burr, R. K. (1981). Job satisfaction determinant for selected administrators in Florida's community colleges and universities: An application of Herzberg's motivation hygiene theory. *Dissertation Abstracts International*, 41(9), 3794-A.
- Cameron, K. S. (1981). The enigma of organizational effectiveness. In D. Baugher (Ed.), *Measuring effectiveness* (pp. 1-13). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cameron, K. S. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, 11, 265-540.
- Clements, E. (1983). A study of relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel worker in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43 (8), 2567-A.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A development approach* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Daft, R. L. (2000). *Organizational theory and design* (7<sup>th</sup> ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Eddy, W. B. (1981). *Public organization behavior and development*. Cambridge, MA: Winthrop.
- Eitel, B. (1989). Morphogenese im sudlichen Kraichgau unter besonderer Berücksichtigung tertiärer und pleistozaner Decksedimente. *Ein Beitrag zur Landschafts-geschichte Schwabdeutschlands-Stuttgarter Geographische Studien*, 1(11).
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1979). *Organization: Behavior structure and processes* (3<sup>rd</sup> ed.). Texas: Business.
- Gilmer, V. B. (1971). *Applied psychology*. New York: MC Graw-Hill.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teachers in selected Alabama schools. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3545-A.
- Helsing, D. A. (1994). Factors that motivate Washington State Teachers to Participate in professional Growth and Development. *Dissertation Abstracts International*, 55(12), 1475-A.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (8<sup>th</sup> ed.). New York: Prentice Hall.
- Herzberg, F. M., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administrations: Theory research and practice*: (4<sup>th</sup> ed.). New York: MacGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration*. Theory, Research and Practice. (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration* (9<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing an Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90). New York: Wiley & Son.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.

- McClelland, D. C. (1961). *The achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Miner, J. B. (1980). *Theories of Organizational Behavior*. Hinsdale, IL: Dryden.
- Mott, R. M. (1972). *Organizational effectiveness*. Santa Monica, California: Good Year Publishing.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factor of elementary school teachers in metro[olitan public school system. *Dissertation International*, 48(1), 24-A.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and application* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1996). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Prentice.
- Steers, R. M. (1985). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R. M. (1991). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 52, 603-609.
- West, M. A., & Nicholson, N. (1989). The outcomes of job change. *Journal of vocational Behavior*, 34, 335-349.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0317

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2013

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงาน นิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
ดังรายนาม ต่อไปนี้

นางสาวอารีย์ หม่อมศิริรหัส 58920504

งานนิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี ดิยั้งจึงขอขอบอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0318

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2013

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอริย์ หม่องศิริรหัส 58920504

งานนิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในกลุ่ม เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0319

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2013

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอารีย์ หม่องศิริ รหัส 58920504

งานนิพนธ์ เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน  
กลุ่ม เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่ม  
เมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

---

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวัดความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน และนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง การบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

#### 1. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การตอบแบบสอบถามจะไม่มีถูกหรือผิด และจะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้มาผู้วิจัยจะนำไปศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบในแบบสอบถามฉบับนี้

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอารีย์ หม่องศิริ

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม  
เมืองฉะเชิงเทรา 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย  
น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ  
ปัจจัยแรงจูงใจของ ครูตามความเป็นจริงใน โรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<b>ปัจจัยจูงใจ</b> ความสำเร็จในงาน ท่านได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่คาดหวังไว้ได้					
3	ท่านภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านรู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน					
6	<b>การยอมรับนับถือ</b> ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านได้รับความเคารพ ยกย่องนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเสร็จ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน					
11	<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b> ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
12	ท่านได้มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ตนเอง รับผิดชอบ					
13	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงานอย่างเต็มที่					
14	ท่านได้รับเข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่อย่างเหมาะสม					
15	ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
16	<b>ความรับผิดชอบ</b> ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่ได้ รับมอบหมาย					
17	ท่านพยายามปรับปรุงแก้ไข วิธีการทำงาน ที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
18	ท่านได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
19	เมื่อท่านได้รับการแต่งตั้งในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนท่านจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
20	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ความก้าวหน้าในงาน ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร เกี่ยวกับการเรียนการสอน					
22	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
23	ท่านมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร					
24	ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียน ต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล					
25	ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวด ระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ					
26	<b>ปัจจัยค้ำจุน</b> นโยบายและการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารของโรงเรียน					
27	ท่านรับรู้นโยบายในการบริหารของโรงเรียน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานได้ตรงกับนโยบาย ของโรงเรียน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่มอบหมาย งานให้กับครูรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน					
32	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน					
33	ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค ในการทำงาน					
34	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
35	เมื่อมีเหตุสงสัยมีการสอบสวนไต่สวน อย่างเป็นระบบ					
36	<b>ความมั่นคงในงาน</b> การรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง					
37	การรับราชการครูเมื่อมีเหตุต้องสงสัย จะมีการสอบสวนไต่สวนอย่างเป็นระบบ					
38	การรับราชการครูมีระบบการเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจน					
39	ท่านได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพ ในปัจจุบัน					
40	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ					
41	<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> โรงเรียนของท่านมีอาคารเรียนเพียงพอ					
42	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
43	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหมาะสม					



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44	มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงานของท่าน					
45	โรงเรียนของท่านมีการจัดสัดส่วนจำนวนงานกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
46	<b>รายได้และสวัสดิการ</b> ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
47	ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ					
48	ท่านได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
49	ท่านได้รับความสะดวกสบายความปลอดภัยในด้านที่พักอาศัย					
50	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย  
น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลของ โรงเรียนตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงาน  
อยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูประเมินความพร้อมของนักเรียน ก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนของ นักเรียนได้อย่างตรงจุด					
2	ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่					
3	ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในการเรียนได้ง่ายขึ้น					
4	ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัด โครงการหรือกิจกรรมอยู่เสมอ					
5	กระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตาม วัตถุประสงค์การเรียนการสอน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ครูปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียน					
7	ครูมีการซักถามเพื่อให้นักเรียนมีความคิดเห็นและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัย					
8	ครูสอดแทรกความสำคัญของการเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9	ครูยกตัวอย่างเด็กนักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดของโรงเรียนได้รับการยกย่องจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
10	นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อยมีระเบียบวินัย และเคารพกฎของโรงเรียน					
11	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้ตามการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน					
12	ครูมีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอนและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย					
13	ครูจัดกระบวนการเรียน จัดกิจกรรมและประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					
14	ครูมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพที่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
15	ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้					
17	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกับชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
18	ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น					
19	ผู้บริหาร ครู นักเรียนรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนและแก้ไขร่วมกัน					
20	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคี ในหมู่ครู					

### ภาคผนวก ค

ค่าอ้างอิงรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง  
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.50	26.	.40
2.	.42	27.	.50
3.	.32	28.	.79
4.	.79	29.	.20
5.	.26	30.	.26
6.	.73	31.	.79
7.	.73	32.	.30
8.	.64	33.	.81
9.	.36	34.	.79
10.	.62	35.	.22
11.	.28	36.	.79
12.	.79	37.	.20
13.	.50	38.	.40
14.	.73	39.	.62
15.	.73	40.	.28
16.	.42	41.	.79
17.	.32	42.	.79
18.	.50	43.	.73
19.	.54	44.	.73
20.	.24	45.	.73
21.	.24	46.	.73
22.	.79	47.	.34
23.	.79	48.	.37
24.	.47	49.	.73
25.	.20	50.	.73

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .95

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.78	11.	.50
2.	.59	12.	.48
3.	.57	13.	.78
4.	.78	14.	.50
5.	.48	15.	.31
6.	.28	16.	.31
7.	.57	17.	.78
8.	.50	18.	.66
9.	.50	19.	.34
10.	.66	20.	.60

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .91