



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยา
ชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สุานิกา บุญโพน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยา
ชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



ฐานิกา บุญโทน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S PERFORMANCE MOTIVATION AND
EFFECTIVENESS OF COOPERATIVE COLLEGE CHONBURI REGION 3, UNDER THE
OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHONBURI, RAYONG



THANIKA BOONTHON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สุานิกา บุญโทน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

(ดร.ภคณัฐ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภายู ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
บูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920292: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ประสิทธิภาพของโรงเรียน,
 กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
 ระยอง

ฐานิกา บุญโทน : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ชลบุรี ระยอง. (THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S PERFORMANCE
 MOTIVATION AND EFFECTIVENESS OF COOPERATIVE COLLEGE CHONBURI
 REGION 3, UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
 CHONBURI, RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิมสวัสดิ์, สุเมธ งามนกน
 ปี พ.ศ. 2565.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) เพื่อหาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน
 ทั้งสิ้น 957 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 278 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการ
 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจำแนกออกเป็น
 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 39 ข้อ โดย
 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 เป็น
 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวนรวม 25 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34
 -.78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่า

คะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

63920292: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RELATIONSHIP, THE MOTIVATION OF SCHOOL TEACHER, THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL, UNITED CAMPUS GROUP CHONBURI 3, THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA CHONBURI RAYONG

THANIKA BOONTHON : THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S PERFORMANCE MOTIVATION AND EFFECTIVENESS OF COOPERATIVE COLLEGE CHONBURI REGION 3, UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHONBURI, RAYONG . ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, , SUMETH NGAMKANOK 2022.

The objectives of this research were 1) to study the motivation of school teachers in United Campus Group, Chonburi 3, under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi, Rayong 2) To study the effectiveness of schools in the United Campus Group, Chonburi 3 under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi, Rayong. 3) To find the relationship between teachers' motivation and effectiveness of schools in the Chonburi United Campus Group 3 under the Chonburi Secondary Educational Service Area Office, Rayong. The population used in this research was 957 civil servants in the Chon Buri Campus Group 3 under the Chonburi Secondary Educational Service Area Office, Rayong for the academic year 2021. The sample size was determined using the table of Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610.) received a sample size of 278 people. Then, random sampling was performed using stratified random sampling according to the number of schools in the United Campus Group 3. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire which was divided into 2 parts as follows: Part 1 was a questionnaire on the motivation of teachers in the Chon Buri Campus Group 3 under the Chonburi Secondary Educational Service Area Office, Rayong, 39 items, with a power to discriminate between .25 - .79 and belief values. The whole copy is equal to .97 Part 2 is a

questionnaire on the effectiveness of the Chon Buri Campus Group 3 under the Chon Buri Secondary Educational Service Area Office, Rayong, total of 25 items, with the power to classify each item between .34 - .78 and the confidence in the whole version is equal to .97 The statistics used in the data analysis were to find the average score (\bar{x}), Standard deviation (SD) and Pearson's product moment correlation coefficient statistics.

The results of the research found that

1. Teachers' performance motivation in the United Campus Group 3 Schools under the district office Secondary education in Chonburi, Rayong, overall and in each aspect were at a high level.
2. The effectiveness of the schools in the United Campus Group, Chonburi 3 under the Office of Educational Service Areas. Secondary School, Chonburi, Rayong, overall and in each aspect are at a high level.
3. Teacher's performance motivation and effectiveness of the three schools in the United Campus, Chonburi 3 affiliated Office of Secondary Education Service Area, Chonburi, Rayong, found that overall there was a high level of correlation. statistically significant at the .01 level

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก และ ดร. ภาคัญญ์ สมพงษ์ธรรม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนช่วยเหลือให้แก่ไขงานที่เกิดข้อบกพร่องอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ปุณณิสฐา มาเชค อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร. ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ ดร. เจตปรีชา ขำเสถียร ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะสีชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย รวมทั้งครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยคุณค่าและประโยชน์ทางการบริหารการศึกษาต่อไป โดยข้าพเจ้าขอมอบวิจัยเล่มนี้ เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

ฐานิกา บุญโทน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	13
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	21
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร.....	61

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
งานวิจัยภายในประเทศ.....	63
งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 4	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 5	99
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุป.....	99
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	125

ภาคผนวก ก126

ภาคผนวก ข.....132

ประวัติย่อของผู้วิจัย145



สารบัญตาราง

หน้า

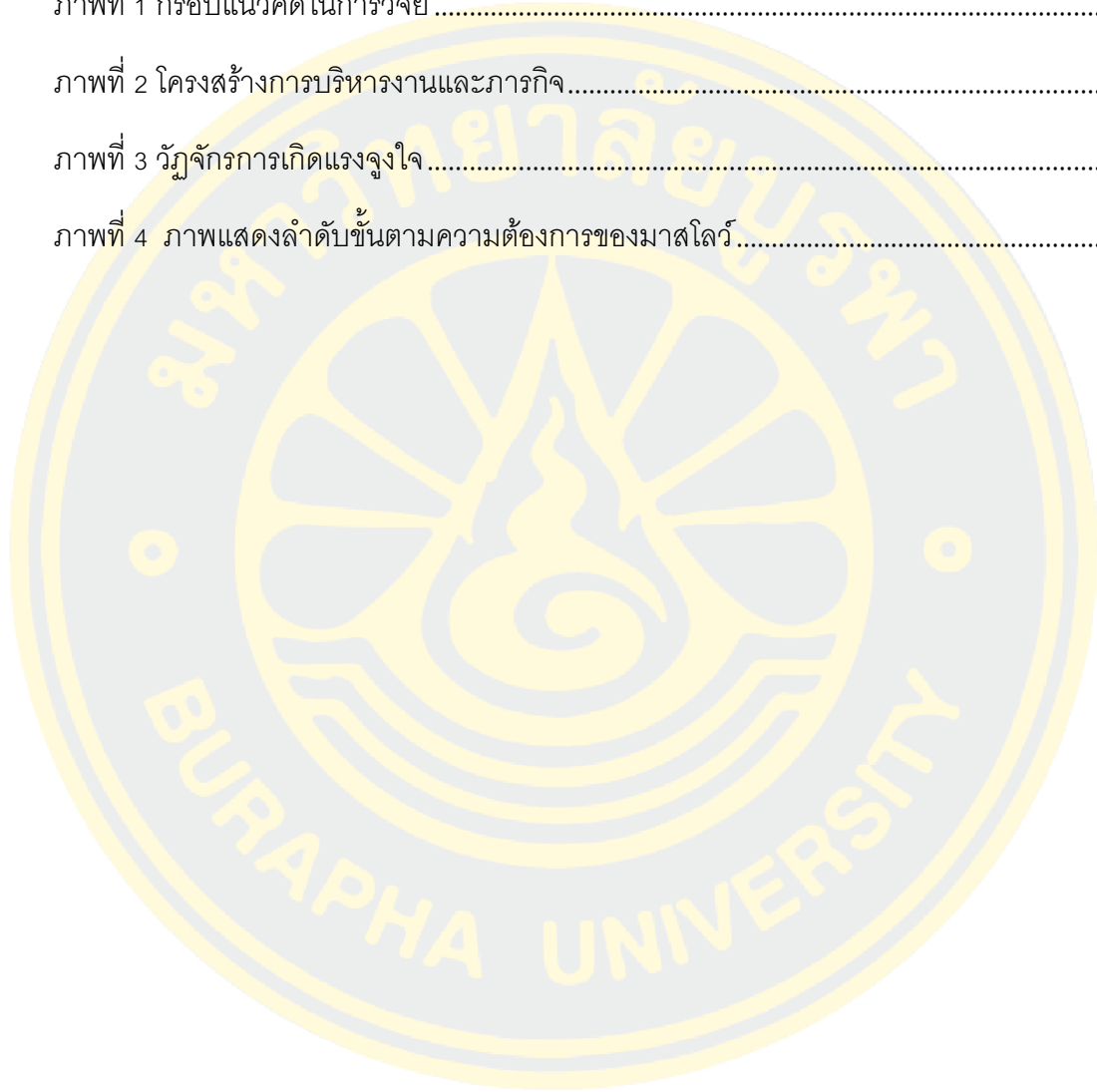
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	17
ตารางที่ 2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา (สหวิทยาเขต).....	17
ตารางที่ 3 ตารางแสดงรูปแบบทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์.....	28
ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบสมมติฐานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y	37
ตารางที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	45
ตารางที่ 6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	54
ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3	71
ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ	80
ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความสำเร็จในงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ	82
ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน โดยรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรายละเอียดของงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ	84

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ	84
ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในปัจจุบัน คำจูน โดยรวมและรายด้าน	85
ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ	86
ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนโดยรวมและรายข้อ	87
ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้อ	88
ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายข้อ	89
ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและรายข้อ.....	90
ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม และรายด้าน	91
ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมและรายข้อ.....	92

- ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางโดยรวมและรายข้อ93
- ตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน
ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายข้อ.....94
- ตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ95
- ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูด้านแรงจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจ.....	14
ภาพที่ 3 วัฏจักรการเกิดแรงจูงใจ.....	25
ภาพที่ 4 ภาพแสดงลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์.....	31



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันใช้กรอบและแนวทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาเน้นความมีเอกภาพด้านนโยบาย มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ มีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560, หน้า 5-7)

ในหมวดที่ 7 มาตราที่ 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมาตราที่ 55 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุน

พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2563, หน้า 17-18)

ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณ
ของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม
พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท
“ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบ
กิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการ
เรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นที่น่าพอใจต้องม
ีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสาย
อาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครุรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และ
ประเมินครูจากการทำงานพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน, 2563, หน้า 20)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์กร ต้องนำมาใช้เพื่อกระตุ้น ชักจูงให้ผู้ตามลงมือ
ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องมีเครื่องมือ
เพื่อที่จะให้ผู้ตามสามารถดำเนินการดังกล่าวได้ การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ เนื่องจากเป็นการ
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถและเป็นไป
ในทิศทางที่ต้องการ ตลอดจนทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติดังกล่าวมีความคงทนถาวร การจูงใจจึง
เป็นประเด็นที่ผู้นำ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก
และสำคัญมากขึ้นในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
ดังนั้นการบริหารงานในปัจจุบันจึงเน้นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น (สมุท
รชานาญ, 2553, หน้า 326)

ประสิทธิผลขององค์การโรงเรียน เป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การศึกษาที่จะต้องคอยกำกับ ตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนและนักเรียนและประสิทธิผลเป็นผลผลิตปลายทาง เพราะทฤษฎีองค์การและทฤษฎีการบริหารทั้งหลาย ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การทั้งสิ้น (ธร สุนทรราชูท, 2551, หน้า 457) การที่โรงเรียนจะมี ประสิทธิภาพเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ จึงมีความสำคัญและเป็นกลไกหลักต่อการขับเคลื่อนองค์การ จึง จำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการที่ดี จึงจะทำให้สถานศึกษาเดินทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (ศิริวรรณ ศิริอารยา, 2548, หน้า 73-76)

สภาพปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีขอบเขต การบริการในเขตพื้นที่ชลบุรี ระยอง โดยในเขตพื้นที่ชลบุรี แบ่งเป็น 3 สหวิทยาเขต โดยในสหวิทยา เขตชลบุรี 3 นั้น ประกอบไปด้วย 11 โรงเรียนดังนี้คือ โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยา คาร์ โรงเรียนฉิมแจ้งวิชาวสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงเทพฯอนุเคราะห์” โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคมโรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม และโรงเรียนสิงห์สมุทร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 2-3) ได้พบปัญหาเกี่ยวกับครู ผู้ปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน เช่น การย้ายของบุคลากรบ่อยครั้งเนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่บรรจุในเขตชลบุรี ไม่ใช่คนพื้นที่ จึงมี ความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเมื่อครบกำหนดย้าย จึงทำให้การจัดเรียนการสอนขาดความ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ชูตินันท์ ศรีสัมพันธ์ (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564) มีปัญหาด้านการ คมนาคม การหาที่พัก เพราะบางบริบทพื้นที่อยู่ห่างไกลจากย่านชุมชน รายได้ไม่เพียงพอต่อ รายจ่าย อีกทั้งภาระงานครูที่นอกเหนือจากงานสอนมีมาก จึงทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้า และ ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน สอดคล้องกับ นภัทร บุญแสนแผน (สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2564) ปัญหาจากการสื่อสารกับผู้ปกครองในพื้นที่ เนื่องจากสาเหตุการเรียนการสอน การตัดเกรด นักเรียนทะเลาะเบาะแว้ง ทำให้ไม่มีกำลังใจทำงาน เพราะกลัวว่าจะเกิดผลกระทบด้านจิตใจ

สอดคล้องกับ ชูติมา โชติกเสถียร (สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2564) พบว่ารายได้น้อยไม่พอกับรายจ่าย ในปัจจุบัน อยากให้มีสวัสดิการที่ดีเพิ่มเติมให้แก่ครูบ้าง จากสาเหตุดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยที่อาจ ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ และทำให้ประสิทธิผลในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในการด้านการจัดการเรียนการสอน คะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) และการบริหารงานภายในโรงเรียนด้านอื่น ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนใน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 18-20)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ได้ทราบถึงปัญหาและเกิดการสร้างแรงจูงใจ จูงใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ ให้มีครูมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน และนำมาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านอื่นภายใน โรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อหาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด

3. แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชาลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชาลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน

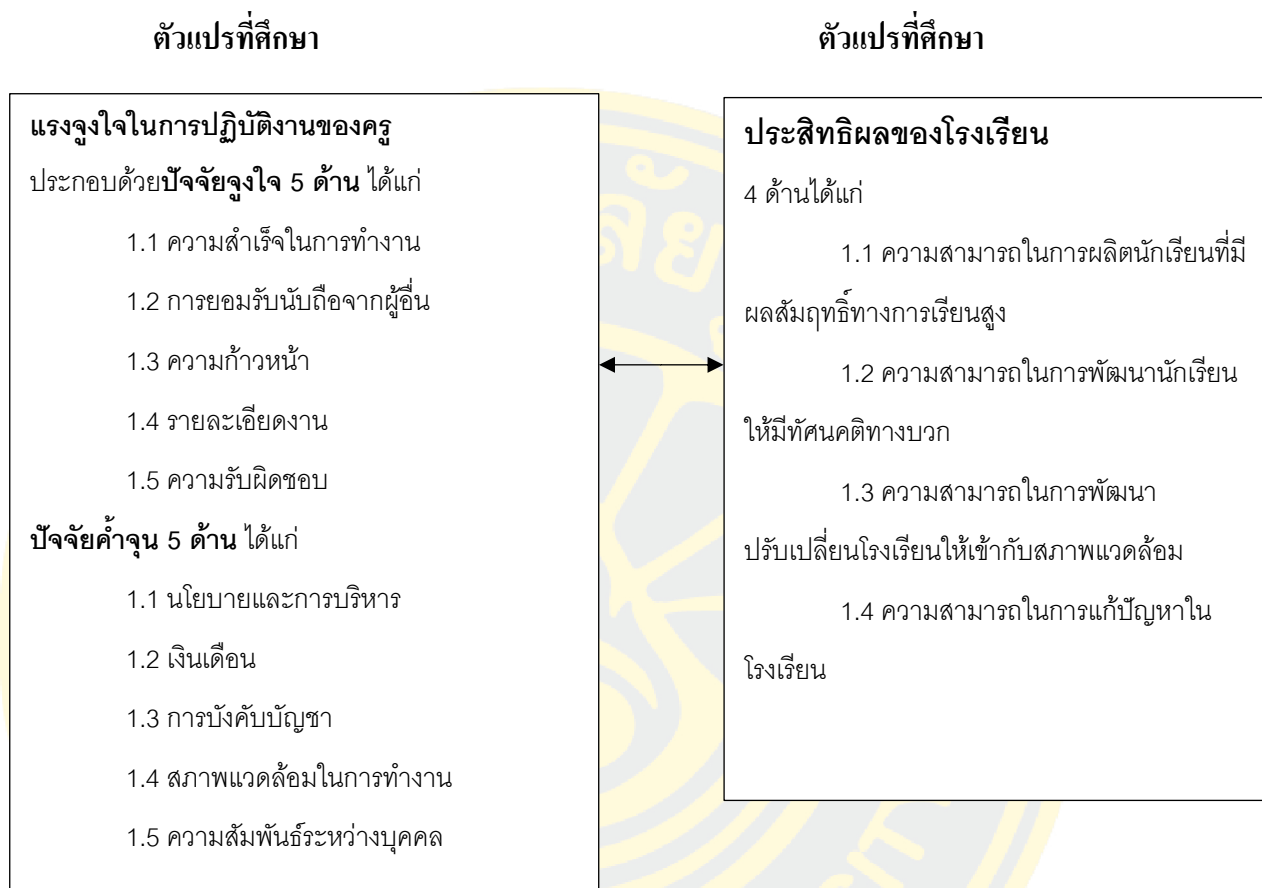
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารทราบแรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานของครูว่า มีความต้องการในรูปแบบใด และนำมาพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง
2. นำผลที่ได้จากการวิจัย มาใช้ประกอบในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชาลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูในการทำปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชาลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยอง โดยตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ด้านคือ 1) แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 72) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น 1.3 ความก้าวหน้า 1.4 รายละเอียดของงาน 5) ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 นโยบายและการบริหาร 1.2 เงินเดือน 1.3 การบังคับบัญชา 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรประสิทธิผล ตามกรอบแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p.305 - 307) ประกอบด้วย 1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 1.3 ความสามารถในการพัฒนา

ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.72) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น 1.3 ความก้าวหน้า 1.4 รายละเอียดของงาน 5) ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 นโยบายและการบริหาร 1.2 เงินเดือน 1.3 การบังคับบัญชา 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรประสิทธิผลตามกรอบแนวคิดของ

มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p.305 - 307) ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 1.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวนประชากร 957 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 5) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-608) ได้จำนวน 278 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

3.1.1 ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.1.1 ความสำเร็จในงาน

3.1.1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

3.1.1.3 ความก้าวหน้า

3.1.1.4 รายละเอียดของงาน

3.1.1.5 ความรับผิดชอบ

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.2.1 นโยบายและการบริหาร

3.1.2.2 เงินเดือน

3.1.2.3 การบังคับบัญชา

3.1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม

3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดี ต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจูงใจ และทำให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับมาในครั้งต่อ ๆ ไป เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมักจะให้แรงจูงใจ ในการกระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก มีการคิดที่ดี ในการปฏิบัติภายในโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จ โดยผู้อำนวยการจะต้องรู้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้นมีความต้องการอะไร และควรใช้แรงจูงใจแบบใด

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในและกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

1.1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หรือการสอบถามผู้ที่มีความรู้ในงานที่ทำ รวมเป็นปัจจัยในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเมื่องานสำเร็จ ก็ยอมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดการคิดบวกในงานที่ทำ และอยากปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ในความสามารถในการทำงานของตนที่ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ให้การชื่นชมยินดีนั้นมี ตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายนอก และเมื่อบุคคลนั้นได้รับการ

ยอมรับแล้วก็ยอมให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ คือนำมาซึ่งการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและยอมส่งผลดีต่อองค์กร

1.1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานในองค์กรที่มีระบบโครงสร้างการทำงาน ที่มีการจูงใจในด้านการให้โอกาสในการก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่ง เงินเดือน หรือการได้รับโอกาสในการให้ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาทักษะในการทำงาน หากบุคคลนั้นได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงานและทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.4 รายละเอียดของงาน หมายถึง งานที่บุคคลมีความเข้าใจเนื้อหา โครงสร้าง ขอบข่ายของงานที่ทำ และเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ก็เกิดความรักในงานที่ทำ มีความสุข ความพอใจ และสามารถทำผลงานออกมาได้อย่างสร้างสรรค์

1.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จ และงานที่ได้รับมานั้นยอมเป็นงานที่บุคคลเกิดความชอบและพึงใจในงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุไปได้ด้วยดี และถ้างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง นั้นแสดงถึงว่าบุคคลนั้นได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ก็ยอมตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เป็นเหมือนปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีการจัดระเบียบโครงสร้างการทำงานในองค์กร และมีการวางแผนนโยบายขององค์กร และจากหน่วยงานต้นสังกัด มาปรับใช้ภายในองค์กรของตน โดยการวางแผนด้านนโยบายและการบริหาร ต้องมีความชัดเจนในการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างตรงเป้าหมายองค์กร

1.2.2 เงินเดือน หมายถึง เงินที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับจากค่าประสบการณ์การทำงาน ค่าตำแหน่งหน้าที่ในความรับผิดชอบ ที่องค์กรได้ตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตามเงื่อนไขขององค์กร

1.2.3 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความ

คิดเห็นในการวางรากฐานขององค์การร่วมกัน มีการสั่งการตามสายงานในองค์กรเกิดความเป็นระเบียบ มั่นคงในการทำงาน

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งรอบตัว บรรยากาศที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมเช่นนั้น ได้คงทนหรือไม่ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความพลุกพล่านของผู้คน อุณหภูมิสี่อ ในการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น หากปัจจัยดังกล่าวมีสภาวะที่ดี ก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำงานได้อย่างมีความสุข

1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในที่ทำงาน ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน กิจกรรม หรือการพบปะสนทนา แก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน หรือบางความสัมพันธ์ก็ผูกพันกันมากเสมือนพี่น้อง ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน การใช้ชีวิต ก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้บุคคลมีความอยากมาทำงานเพื่อเจอเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาที่ตนเองผูกพันด้วย

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เป็นสิ่งที่ใช้ในการวัดและตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านบริหารทั่วไป งานงบประมาณ งานบุคคล และงานอาคารสถานที่ โดยเกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน และบริบทภายในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี และเกิดความสุขในองค์กร เป็นที่ยอมรับในองค์กร และชุมชน โดยประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ข้อ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน โดยเริ่มตั้งแต่ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการ ทักษะความรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้มาใช้ในการเรียน พัฒนาทักษะ และเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่โรงเรียน และผู้เรียนสามารถศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้นในสถานศึกษาต่อที่มีคุณภาพ และผู้เรียนได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกับความรู้ที่ได้รับ

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการบริหารด้านการพัฒนาด้านทัศนคติ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม

ให้กับผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรือองค์การในทางที่ดีต่อไปในอนาคต และสามารถแยกแยะความผิดชอบชั่วดี ด้วยตนเอง

2.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับภาพ

แวดล้อม หมายถึง ความร่วมมือหรือร่วมใจกันทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบงานร่วมกัน โดยเริ่มจากผู้อำนวยการโรงเรียน ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อผู้เรียน โดยแต่ละส่วนมีหน้าที่ในการพัฒนางานของตนเองเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนในโรงเรียน อย่างเช่น ผู้อำนวยการทำหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียน อำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ครู ทำหน้าที่ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ โดยการนำเทคโนโลยีที่สำคัญมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน มี

ผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ รักองค์กร และพร้อมช่วยเหลือในการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียน ก็มีฝ่ายที่รับผิดชอบพร้อมเข้าไปแก้ไขปัญหาคิดค้นหาลู่ทางที่ เพราะทุกคนในโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีร่วมกัน

3. ครู คือ ข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัตหีบพิทยาคม และโรงเรียนสิงห์สมุทร

4. โรงเรียน คือ กลุ่มโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคมโรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัตหีบพิทยาคม และโรงเรียนสิงห์สมุทร

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยะเวลา หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้

เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตราแห่งพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ที่มาและประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 3.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

**สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี เขต 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง
สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา**

สภาพทางภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง เป็น
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจ
รับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลบุรี และจังหวัดระยอง (สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง, 2564 หน้า 3-10)

จังหวัดลบุรี ได้แก่อำเภอเมืองลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง ปอทอง
เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง

จังหวัดระยอง ได้แก่อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา
วังจันทร์ และเขาชะเมา

ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5
ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองลบุรี จังหวัดลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th
เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง แบ่งการปกครองเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดลบุรี แบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9
แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1
แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก
นานาชาติ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

จังหวัดลบุรี มี 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง
อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอปอทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละ
มุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

2. จังหวัดระยอง แบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน 80
ชุมชน ส่วนด้านการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร
1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง

จังหวัดระยอง มี 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเขาชะเมา อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอปลวกแดง อำเภอแกลง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านค่าย

โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 3-10)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 กระทรวงศึกษาธิการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้

สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานอัตราจ้าง ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 72 คน ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 1 คน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน
- ศึกษานิเทศก์ จำนวน 11 คน
- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 36 คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน
- พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้างช่วยราชการ จำนวน 15 คน
- อัตราจ้าง จำนวน 5 คน

มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษา จำนวน 4,921 คน มีโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน ข้าราชการครู จำนวน 3,869 คน พนักงานราชการ จำนวน 104 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 67 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 776 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 3-10)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จังหวัดชลบุรี (จำนวนโรงเรียน)	จังหวัดระยอง (จำนวนโรงเรียน)
ขนาดเล็ก	นักเรียน 1 – 359 คน	3	2
ขนาดกลาง	นักเรียน 360 – 1,019 คน	8	8
ขนาดใหญ่	นักเรียน 1,080 – 1,679 คน	7	1
ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป	13	9
รวม		31	20

ตารางที่ 2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา (สหวิทยาเขต)
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 3-10)

ที่	ชื่อสหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน
1	สหวิทยาเขตชลบุรี 1	12	1.ชลบุรี “สุขบท” 8. อ่างศิลาพิทยาคม 2.ชลราษฎรอำรุง 9. หนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ 3.ชลกัลยานุกูล 10. บ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” 4.แสนสุข 11. บ้านบึง “มนูญวิทยาการ” 5.บ้านสวน (จันอนุสรณ์) 12. คลองกิ่ววิทยาการ 6. วิทยาศาสตร์จุฬารัตนาวิทยาลัย ชลบุรี 7.หนองใหญ่ศิริรวิวาทวิทยา

2	สหวิทยาเขตชลบุรี 2	8	1.พานทองสภาชนูปถัมภ์ 6. บ่อทอง 2.พานทอง 7. เกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา 3.พนัสพิทยาคาร 8. เกาะจันทร์พิทยาคาร 4.ทุ่งเหียงพิทยาคาร 5.เทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯอุปถัมภ์)
3	สหวิทยาเขตชลบุรี 3	11	1.บางละมุง 7.สุรศักดิ์วิทยาคม 2. โพนีสัมพันธ์พิทยาคาร 8. เกาะสีช้าง 3. ผินแจ่มวิชาสอน 9. สัตหีบวิทยาคม 4. ศรีราชา 10. สิงห์สมุทร 5. กรุงเทพมหานคร 11. บึงศรีราชาพิทยาคม 6. สวณกุหลาบวิทยาลัย “ชลบุรี”
4	สหวิทยาเขตระยอง 1	11	1.วัดป่าประดู่ 7.ระยองวิทยาคมปากน้ำ 2.ระยองวิทยาคม 8.เฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ 3.บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา 9.บ้านค่าย 4.เพ็รเกษมาตาวิทยาคาร 10.ปลวกแดงพิทยาคม 5.มาบตพุดพันธ์พิทยาคาร 11.นิคมวิทยา 6.ระยองวิทยานิคมอุตสาหกรรม
5	สหวิทยาเขตระยอง 2	8	1.แกลง” วิทยสถาวร” 5.ข้า้อพิทยาคม 2.วังจันทร์วิทยา 6. สุนทรภูพิทยา 3.เขาชะเมาวิทยา 7. ห้วยยางศึกษา 4.ชำนาญสามัคคีวิทยา 8. มกุฎเมืองราช วิทยาลัย

การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ การศึกษาด้านโอกาสทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีรูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละบุคคล
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ ระบบคัดกรองนักเรียนยากจนอย่างถูกต้อง
4. ติดตาม ตรวจสอบการรายงานข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคล เพื่อเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณ

ด้านคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปี การศึกษา 2562 จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี การศึกษา 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับประเทศ อยู่ที่ระดับ 39.65
2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา

2562 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ อยู่ที่ระดับ 35.65

ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผลการพัฒนาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS:KPI Report System) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 และผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนี้

1. ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าคะแนนรวม 3 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ระดับคะแนน 3 อยู่ในระดับดี มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ระดับคะแนน 4 อยู่ในระดับดีมาก มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับคะแนน 5 อยู่ในระดับดีเยี่ยม สรุปภาพรวม 3 มาตรฐาน ระดับคะแนน 4 อยู่ในระดับดีมาก

2. ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ(KRS:KPI Report System) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลคะแนน 4.39 อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นสูง

3. ผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.93 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการดำเนินงานความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ AA โดยมีคะแนน 95.22

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึงหน่วยงานการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง และอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน เพราะการจูงใจถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุขทั้งด้านร่างกาย สสภาพจิตใจ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู และเมื่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีได้เกิดขึ้นในองค์กร ก็จะส่งผลให้ครู ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจ สุขภาพจิตดี โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แรงจูงใจไว้ให้หลายลักษณะ ดังนี้

ดอมเจน (Domjan, 1996, p.199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เลาด์อนท์ และ บิตต้า (Loudon & Bitta, 1988, p.368) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งทำให้ร่างกายมี พลังที่จะเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่นำไปสู่เป้าหมาย ที่บุคคลเลือกไว้แล้ว และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะแวดล้อม

โลเวลล์ (Lovell, 1980, p.109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

พลอทนิค (Plotnik, 1996, p. 301) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้าน

ร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป ตามเวลาที่เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้น พร้อมความรู้สึกที่มุ่งมั่น ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 158) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย(Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคลได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการ ของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ จะทำให้ ความเข้มของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในพฤติกรรมต่อไป

สมุท ขำนาญ (2553, หน้า 327) กล่าวว่าสรุปว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่ บุคคลในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอน เพื่อไป สู่เป้าหมายที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มี ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การร่วมมือทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเกิด ความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีทักษะในการจูงใจเพื่อให้อุบลากรในองค์การมีการ ตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทาง เดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดี ต่อสิ่งที่ได้รับการ ตอบสนองจูงใจ และทำให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมาก ขึ้น เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับมาในครั้งต่อ ๆ ไป เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมักจะทำให้ แรงจูงใจ ในการกระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก มีการคิดที่ดี ในการปฏิบัติภายในโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จ โดยผู้อำนวยการจะต้องรู้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของ ตนนั้นมีความต้องการอะไร และควรใช้แรงจูงใจแบบใด

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่มีมาหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น จากแรงขับภายใน ความต้องการ ความคาดหวัง โดยจะสังเกตได้ว่าแรงจูงใจทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมที่ไม่คงที่ เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน และถ้ามีแรงจูงใจต่างกัน จะทำให้มีพฤติกรรมต่างกัน ดังนั้น จึงขอกล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นที่มาของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น การต้องการพักผ่อน เมื่อทำงานหนัก โดยความต้องการนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม โดยนักจิตวิทยาบางคนได้ทำการอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ โดยแบ่งความต้องการพื้นฐานมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัย 4 การต้องการได้รับความปลอดภัย การคุ้มครอง การคลายเครียด แรงจูงใจด้านร่างกายนี้จะมีความต้องการในวัยเด็ก และจะลดลงตามอายุ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการที่มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อน เป็นกลุ่ม โดยได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ซึ่งมีอิทธิพลมากในบางสังคม

2. แรงขับ (Drive) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในของบุคคล โดยแรงขับมักคู่กับความต้องการเสมอ โดยเมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เรียกว่า แรงขับ เช่น ในขณะที่มีการประชุมอย่างเร่งด่วน แต่ด้วยผู้เข้าร่วมประชุมบางคน ภรรยากำลังจะให้กำเนิดบุตร ผู้เข้าประชุมจึงมีอาการกระส่ายกระสับ ต้องการไปพบหน้าภรรยา จึงรีบทำการประชุมอย่างเร่งด่วน ทำให้งานด้านการประชุมขาดข้อมูลที่ดี เพราะรีบปิดวาระมากเกินไป

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) คือ สิ่งที่ชักนำให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งเป้าเอาไว้ เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานที่ตั้งใจดีเด่นทำงานประจำปี การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นสภาวะที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรม ทั้งด้านความคิดและร่างกาย เช่น การวอร์มร่างกายก่อนออกแข่งขันของนักกีฬาฟุตบอล และหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพร้อมตื่นตัวอยู่เสมอ ก็จะทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ดี

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

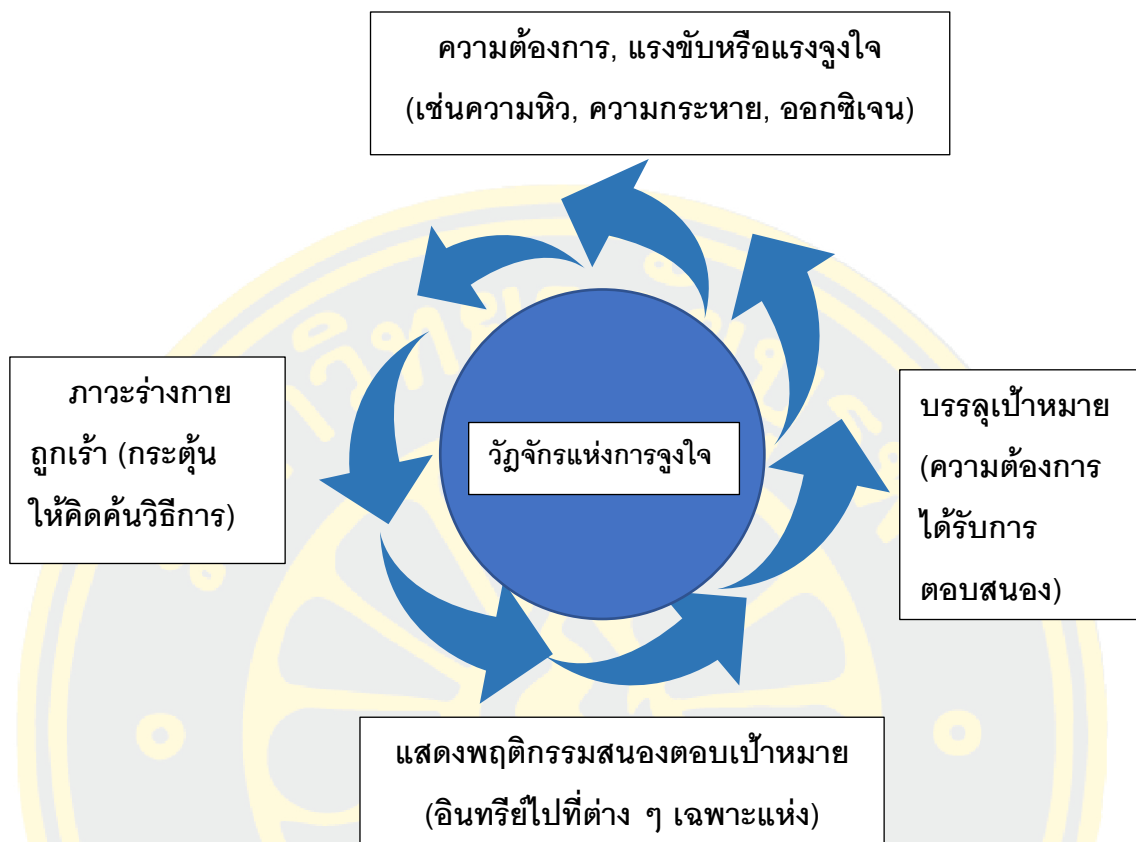
กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg & Baron, 1997, p.142) ได้จำแนกองค์ประกอบของการจูงใจได้ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก ความพยายามหรือตั้งกระตุ้น ซึ่งเป็นของแรงขับ หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ซึ่งในการทำงานองค์การบุคคลต่างก็ตั้งความคาดหวังต่อการทำงานของบุคคลในขณะเดียวกันก็ตั้งความคาดหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจ และได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม ความคาดหวังดังกล่าวย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

ประการที่สอง การตอบสนองต่อแรงขับ บุคคลจะเลือกแนวทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุที่สามารถกำกับการทำงานด้วยควรรับผิดชอบ คาดหวัง ผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้คนอื่นประทับใจตนบุคคลจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น

ประการที่สาม การรักษาระดับพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่ บางครั้งเราเรียกคุณลักษณะนี้ว่า Duration เป็นพลังที่บุคคลเก็บรักษาไว้ในการทำงานเพื่อให้ผ่านช่วงเวลาทั้งที่ดีและไม่ดีไปได้ เพราะการทำงานย่อมมีผลกระทบทั้งสองด้าน บุคคลที่มีความทนทานเท่านั้นจึงจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันบุคคลทำงานมักจะต้องการรับผิดชอบต่องานที่สามารถทำเป็นเวลานาน ๆ ได้อย่างไม่น่าเบื่อ

เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบดังกล่าวมา การสร้างแรงจูงใจหรือการเกิดแรงจูงใจของบุคคลจึงมีลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวแปร ได้แก่ ความต้องการหรือแรงขับ การตอบสนองความต้องการหรือแรงขับนั้น และการการเกิดความพึงพอใจต่อการตอบสนอง เราจึงกล่าวได้ว่า การเกิดแรงจูงใจมีลักษณะที่เป็น วัฏจักร ดังภาพวัฏจักรแห่งการจูงใจ



ภาพที่ 3 วัฏจักรการเกิดแรงจูงใจ
สมุทรร ชำนาญ (2553, หน้า 340-342)

จากภาพจะเห็นได้ว่าสิ่งเร้าหรือตัวผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นต้องเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ (Needs) ที่สามารถกระตุ้นความต้องการให้บุคคล บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อที่จะได้รับการตอบสนอง กระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้ (สมุทรร ชำนาญ 2553, หน้า 327)

ขั้นแรก บุคคลเกิดความต้องการ หรือมีแรงขับ เช่นความหิว กระหาย เป็นต้น

ขั้นที่สอง บุคคลรับการกระตุ้นจากความต้องการหรือแรงขับ จะพยายามคิดค้นวิธีการที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น

ขั้นที่สาม บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏเพื่อทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย เช่นเดินไปซื้ออาหารเพื่อบรรเทาความหิว เป็นต้น

ขั้นสุดท้าย บุคคลบรรลุเป้าหมายเมื่อได้รับการตอบสนองสิ่งเร้าจึงเกิดความพึงพอใจ และทำให้ความต้องการหรือแรงกระตุ้นนั้นลดลงในที่สุด

จากหลักการที่กล่าวมา การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจมุ่งเน้นค้นหาคำตอบใน 3 คำถามหลักได้แก่

1. อะไรคือตัวกระตุ้นหรือจุดประกายให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์โดยแท้จริง
2. อะไรเป็นตัวนำพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. จะทำอย่างไรจึงจะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์มีความคงอยู่ตลอดไป

สตีเยอร์ และ พอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1991, p.10) ได้เสนอว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. เกิดพฤติกรรมตอบสนอง คือ เมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจที่ดี จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกถึงแรงขับภายใน และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกตามแรงขับของตนเอง
 2. กำหนดทิศทางพฤติกรรม คือ เมื่อเกิดการตอบสนองแล้ว แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางที่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งจะเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ
 3. การคงสภาพการปฏิบัติของบุคคล คือ ขึ้นอยู่กับว่า แรงขับที่ได้รับนั้น
- ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 159-161) กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีพื้นฐาน 3 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological factor) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงความต้องการด้านพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 ที่จำเป็นของมนุษย์ เพราะถ้ามนุษย์ขาดด้วยปัจจัย 4 ก็จะทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned factor) เป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านกายภาพ เพราะนอกจากด้านปัจจัย 4 หรือด้านกายภาพพื้นฐานแล้ว มนุษย์มีความต้องการในการตอบสนองความรู้ตามที่ตนเองต้องการ โดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจ
3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive factor) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ เพราะความคิดทำให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม ความดีงาม ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

ประเภทของแรงจูงใจ

สมุทรร ชำนาญ (2553, หน้า 330-331) การจำแนกประเภทแรงจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจ

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

ประเภทของทฤษฎีการจูงใจ

ประเภทของทฤษฎีการจูงใจนักวิชาการได้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มแรก เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ เรียกอีกนัยหนึ่งว่า ทฤษฎีการจูงใจ (Content Theories of Motivation) ในกลุ่มนี้บางครั้งเรียกว่า กลุ่มทฤษฎีที่เน้นศึกษาความต้องการของมนุษย์ (Need Theories) ส่วนกลุ่มหลังเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการ (Process Theories of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่บ่งชี้รายละเอียดของกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจทั้งสองกลุ่ม ดูเนนเบอร์กและออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2000, pp.89) ได้สรุปภาพรวม ตามตารางทฤษฎีดังนี้

รูปแบบ	คุณลักษณะ	ทฤษฎี	ตัวอย่างแรงจูงใจ
Content	ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่สามารถสร้างแรงจูงใจบุคคลได้	Need Hierarchy	เงินเดือน
		Motivation-Hygiene	ความก้าวหน้า
Process	ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่ สามารถสร้างแรงจูงใจที่สูงขึ้น ใบบุคคล	E.R. G	สภาพองค์กร
		Expectancy	การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัย
		Equity	การปฏิบัติงาน
		Goal-Setting	ผลสำเร็จ ของงาน และรางวัล

ตารางที่ 3 ตารางแสดงรูปแบบทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จีเซล และ บราวน์ (Ghiselli & Brown, 1995, p.430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ 5 ข้อคือ

1. ระดับอาชีพ
2. อายุ
3. เงิน
4. สถานภาพ
5. การปกครองของผู้บังคับบัญชา

คูเปอร์ (Cooper, 1958, p.430) ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 7 ข้อ ดังนี้คือ

1. ค่าจ้างเงินเดือน
2. งานที่ถนัด
3. อุปกรณ์ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้า

5. สวัสดิการ
6. การได้รับการยกย่อง
7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

บาร์นาร์ด (Barnard, 1974, p.142-149) ให้แนวคิดที่ว่าสิ่งที่ผู้บริหารต้องใช้เป็น เครื่องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 8 ประการคือ

1. รางวัล
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุเช่น สิทธิพิเศษ อำนาจ
3. สภาพแวดล้อม
4. ผลประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร
5. การดึงดูดใจ
6. สภาพงานที่เหมาะสมกับบุคคล
7. การทำงานร่วมกัน
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ที่ผู้บริหารต้องรู้จัก และตระหนักใน การสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความสุข สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และนำมาซึ่งประสิทธิผลที่ดีในองค์กร

ทฤษฎีตามต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

เป็นทฤษฎีที่เกิดจากนักจิตวิทยาชื่อว่าอับราฮัม มาสโลว์ โดยทฤษฎีลำดับขั้นความ ต้องการของมาสโลว์ที่เขาได้นำเสนอในปี ค.ศ.1943 ปรากฏในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” ทฤษฎีนี้เสนอว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติแล้วมีความพร้อมที่จะทำ สิ่งที่ดี หากเขาได้รับความต้องการตามลำดับ ซึ่งแสดงไว้ในรูปของฐานพีระมิด โดยความต้องการ ลำดับแรกจะมีมากที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ไปจนถึงความต้องการ สูงสุดในบันไดขั้นที่ 5 ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีรายละเอียดดังนี้ สมุทร ชำนาญ (2553, หน้า 329)

1. ความต้องการทางด้านพื้นฐานหรือทางกายภาพ

คือความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีและพึงต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

ให้อยู่รอด นึกง่ายสุดคือปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีค่าจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการเหล่านี้เพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพของร่างกายตลอดจนประสิทธิภาพของการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ยกตัวอย่างบางประเทศในทวีปแอฟริกาที่เกิดภาวะทุพภิกขภัย ขาดแคลนทั้งอาหาร น้ำ และยารักษาโรค เนื่องจากเกิดความขัดแย้งและสงครามกลางเมือง พลเมืองไม่ได้รับความต้องการนี้เพียงพอก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทุกด้าน

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว เขาจะเริ่มมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นคือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย เขาจึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการการทำงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่จะยังให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีคนและปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need)

เราปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุผลนี้มนุษย์จึงเกิดความต้องการขั้นที่ 3 คือการมีเพื่อน มีครอบครัว คนรัก มีการยอมรับในความสามารถและตัวตน ความเป็นพวกพ้อง และสิ่งสำคัญที่สุดคือ “ความรัก” ที่เป็นสิ่งจรรโลงให้โลกนี้มีความสุข สังคมเกิดความปรองดอง ความรักมีหลากหลายระดับ แต่เชื่อแน่ว่ามันเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยเชื่อมต่อความรู้สึก ไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับใครก็ตาม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need)

เมื่อมนุษย์เติบโตมาถึงจุดหนึ่ง ที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก เพียบพร้อมสมบูรณ์ เขาจะเริ่มมีความต้องการอีกขั้นคือความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่นรอบข้าง ความต้องการการยกย่องชมเชย โดยแบ่งเป็นการนับถือตนเอง คือการเห็นคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จได้ และการยอมรับการนับถือจากผู้อื่นหรือคนรอบข้าง คือการได้รับการยกย่องชมเชยให้รางวัล เชิดชูจากบุคคลอื่นรอบข้างนั่นเอง

5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ด้านข้างต้นอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการนี้มาสโลว์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์

สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เข่าเพียงจะทำได้ตามศักยภาพ เช่น เมื่อเป็นนักดนตรีก็พยายามพัฒนาตนเองให้เล่นเก่งที่สุด ด้วยการฝึกฝน เป็นต้น

ระดับความต้องการของมาสโลว์ นี้จัดได้ว่า แรงจูงใจภายในของมนุษย์มักจะดิ้นรนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นไปตามลำดับขั้น โดยลำดับขั้นที่เกิดขึ้นนั้นมาจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ตามภาพการแสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ภาพแสดงลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์
สมุทรา ชำนาญ (2553, หน้า 340-342)

จากทฤษฎีของ มาสโลว์ สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานมนุษย์ในการดำรงชีวิตซึ่งเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยมีการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต่ำสุดก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการในลำดับที่สูงต่อไป โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยชั้นที่ 1-4 เป็นความต้องการขั้นต่ำ และชั้นที่ 5 เป็นความต้องการขั้นสูงที่สุด ความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงลำดับที่ 5

ทฤษฎี อีอาร์จี ของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory)

สมุทรา ชำนาญ (2553, หน้า 340-342) ได้เสนอทฤษฎีอีอาร์จี มีความคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ โดยการศึกษาของอัลเดอเฟอ์นั้น ได้แสดงว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) ความสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ของมนุษย์คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา หรืออุปสรรค เช่นความต้องการพื้นฐานด้านปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ถ้าเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กร ก็เปรียบเสมือนปัจจัย 4 คือ เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน การทำงานที่เป็นระบบสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs-R) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการตอบกลับ ในด้านสัมพันธ์ที่ดี เกิดมิตรกับบุคคลที่ตนได้สร้างสัมพันธ์ เช่น การสร้างสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน ที่ทำงาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม องค์กรสามารถจัดกระบวนการสื่อสาร หรือเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกในองค์กร โดยการจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs-G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของคน ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิต โดยใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่ตำแหน่ง หน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยความต้องการด้านความก้าวหน้าตามทฤษฎีนี้ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการความสำเร็จตามที่ปรารถนา และได้มีโอกาสในการ

รับผิดชอบงานนั้น ๆ จะเห็นได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 ประการของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G เป็นทฤษฎีที่อยู่ในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคลแต่ละคน โดยเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของความ ต้องการความอยู่รอดคือ ปัจจัยสี่ของมนุษย์ เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของความ ต้องการ ความสัมพันธ์ คือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ทั้งแบบเอกัตบุคคล หรือกลุ่มบุคคล และ เป้าหมายคือการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ส่วนเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของความ ต้องการความเจริญก้าวหน้า คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเจริญก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง โดยมีการแยกแยะ หรือผสมผสานความแตกต่างได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะ ดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมนั้นได้

จากการวิเคราะห์ทั้ง 2 ประเด็นหลัก เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาหลักตามทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีลักษณะเนื้อหาคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เป็นอย่างมาก เพียงแต่ทฤษฎี ERG เป็นการหลอมรวมแนวคิดจากมาสโลว์ (Maslow) ให้กระชับมากยิ่งขึ้น โดยหลอมรวมให้เหลือเพียง 3 ประเภท

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎี อีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่จะไม่คำนึงถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการของมนุษย์อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันมากกว่าอย่างหนึ่งอย่างใด โดยแบ่งความต้องการดังกล่าวออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการแมคเคลลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

สมุทรา ชำนาญ (2553, หน้า 345-347) แมคเคลลีแลนด์ เป็นนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาหาข้อสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ โดยเชื่อว่าความต้องการ (Needs) สะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวมาตั้งแต่เยาว์วัย นอกจากนี้ ความเชื่อของแมคเคลลีแลนด์ยังมีความแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ และอัลเดอร์เฟอร์ ในประเด็นที่ไม่ได้เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลตาม

สถานการณ์ ทั้งนี้ แมคคลีแลนด์ ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement เขียนย่อว่า nAch) เป็นความต้องการที่บุคคลมุ่งที่ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นต่องาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นบุคคลประเภทนี้จึงเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้เกิดผลดี และเป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัวดังต่อไปนี้

1.1 พอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ

1.2 พอใจที่จะกำหนดเป้าหมายในการทำงานในระดับที่ยาก สูงกว่าปกติหรือเป้าหมายที่ท้าทาย (Challenge) มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยที่คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้ เพราะเห็นความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายระดับธรรมดาหรือง่ายทุกคนสามารถทำให้สำเร็จได้เป็นเป้าหมายที่ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปอาจประสบผลสำเร็จได้น้อยหรือล้มเหลวได้

1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) ในการทำงานของบุคคลอย่างพอเพียง หากมีข้อมูลย้อนกลับ นอกจากจะเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อการแก้ไข ปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป และข้อมูลย้อนกลับยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation เขียนย่อว่า nAff) เป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) บุคคลที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างกัน ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลอื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่นเช่นกัน เป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการ

ติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ กับบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งอาจผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow Person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุม บังคับ สั่งการบุคคลอื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพล ควบคุม กำกับผู้อื่น บางครั้งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูงเพื่อให้ตำแหน่งนั้น ผูกพันกับการมีอำนาจหน้าที่ (Authority) การมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการ ได้ทำตามใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดตามที่ปรารถนา (Self-Actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการแมคคลีแลนด (McClelland's Theory of Needs) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์มี 3 ประเภท ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการอำนาจ โดยผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

สมุทพร ชำนาญ (2553, หน้า 353-355) แมคเกรเกอร์ได้นำเสนอทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาและมีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และเฮอริเบิร์ก โดยทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีการนำเสนอเนื้อหาจากฐานความเชื่อที่มีต่อบุคคลแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y มองบุคคลทั่วไปในเชิงลบส่วนทฤษฎี Y มองบุคคลทั่วไปในเชิงบวก

แมคเกรเกอร์ นำเสนอข้อสมมติฐาน เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคลใน 2 ลักษณะ คือ
ลักษณะแรก ความเชื่อตามทฤษฎี X มีสมมติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคล

ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลโดยปกติแล้วมีนิสัยไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน

ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ด้วยเหตุที่บุคคลไม่ชอบการทำงานดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้เขาทำงานให้องค์กร บรรลุผลตามเป้าหมายได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ หรือกำหนด มาตรการลงโทษ เพื่อให้เกิดความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. โดยปกติทุกคนในองค์กรจะชอบทำงานตามคำสั่งและต้องการให้บุคคลระดับผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรเท่านั้นที่ทำหน้าที่ในการสั่งการ เพราะความรับผิดชอบจะอยู่ที่ผู้สั่งการทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบได้ หรือใช้ความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อยในการทำงานก็ได้ แต่มีความจำเป็นที่ต้องทำงานตามคำสั่งเพราะต้องการมีความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใดเท่านั้น

ดังนั้นสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น เป็นแนวคิดทางบริหารในยุคการจัดการแบบ วิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ที่มีความเชื่อว่าบุคคลในองค์กรเหมือนเครื่องจักรต้องมี คนกดปุ่มจึงจะทำงานได้ ซึ่งผู้นำที่มีความเชื่อตามทฤษฎีนี้จึงใช้การนำโดยการใช้อำนาจ บังคับ ช่มชู้ วางแผนและสั่งการโดยตนเอง กำหนดวิธีการทำงานเอง เพราะเชื่อว่าผู้ตามส่วนใหญ่ขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นหากจะให้งานที่ทำสำเร็จก็ต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) และมีภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Leadership) โดยผู้นำจะให้บริการในส่วนที่จะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะมีความมั่นคง แมคเกรเกอร์ชี้ชัดว่า ทฤษฎี X ใช้ได้ผลดีในองค์กรที่ผู้ตามมีระดับการศึกษาและระดับการครองชีพอยู่ในระดับต่ำและ ว่างานสูง ผู้นำจึงเป็นผู้สั่งการ กำกับติดตามให้ผู้ตามทำงานตามเป้าหมาย

ลักษณะที่สอง เกิดขึ้นหลังจากที่วิทยาการเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการวิจัยค้นคว้า เผยแพร่มากขึ้น ความเชื่อหรือสมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลเปลี่ยนไปด้วย จากการมองแบบเครื่องจักร ไปสู่มุมมองที่เห็นความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอทฤษฎี Y ซึ่งมีสมมติฐาน เกี่ยวกับบุคคลตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยสิ้นเชิง เนื่องจากเป็นมุมมองต่อบุคคลในเชิงบวก โดยเชื่อว่าธรรมชาติของบุคคล มีดังนี้

1. การที่บุคคลได้ใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการทำงานนั้น เป็นธรรมชาติที่ เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนของเขา การทำงานจึงเป็นไปด้วยความสนุกสนานและเป็นสิ่งที่ ทำให้เพลิดเพลิน งานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม

กำกับ หากงานนั้นได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม เป็นสิ่งที่ตอบสนองแรงจูงใจของบุคคล ในทางตรงกันข้าม หากงานนั้นเป็นไปในลักษณะบังคับ ก็จะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

2. การควบคุมจากภายนอกและการข่มขู่ว่าจะลงโทษ จึงมีใช้วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลต้องการที่จะนำตนเองควบคุมตนเอง ในการทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายในงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงควรเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ 2 ด้านที่พร้อมทำงานกับปฏิเสธรการทำงาน ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y นั้น เขาจะไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่เขายังส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น หน้าที่ผู้บริหารคือพยายามสร้างบรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และมีการวางโครงสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถแสดงให้เห็นได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
มนุษย์มักขี้เกียจ	มนุษย์จะขยัน
มนุษย์หลีกเลี่ยงงาน	การทำงานมีธรรมชาติเหมือนกับการเล่นและพักผ่อน
มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง	มนุษย์จักกระตุ้นตนเองให้ทำงาน
ควรใช้วินัยจากภายนอก	มนุษย์มีวินัยในตนเอง
มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
มนุษย์ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์	มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบสมมติฐานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

จากแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ โดยทฤษฎี X เป็นการศึกษามนุษย์ที่มีพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่ทำได้ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารได้ศึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทนี้แล้วก็จะต้องใช้วิธีการบังคับบัญชาให้ทำงานโดยการวิธีเสริมแรงทางลบ หรือการข่มขู่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ศึกษามนุษย์ที่มีพฤติกรรมไม่หลีกเลี่ยงงาน ทำให้ผู้บริหารต้องใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก การสร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และส่งเสริม อำนาจความสะดวกรในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะได้คุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลที่ดีต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1957, p.79) เป็นนักจิตวิทยาที่มีความสนใจในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก นั้นเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน โดยผู้บริหาร ควรศึกษาและนำปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มาใช้ในการบริหารองค์การให้เกิดประโยชน์ โดยทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) คือ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในและกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลจะทำให้สำเร็จในงานนั้นได้ บุคคลนั้นจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างได้อย่างสำเร็จ และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจ ในผลงานที่ตนทำสำเร็จ เฮอริชเบิร์ก และ ซัยเดอร์แมน (Herzberg & Synderman, 1959, p. 113-115)

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 310-316) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน คือการที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 313) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานคือปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะชีวิตมนุษย์ต้องปฏิบัติงานเพื่อเงิน เพื่อเป้าหมายสูงสุดของชีวิตคือความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า “ ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน “

บรรยง โตจินดา (2545, หน้า 255) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลใดมีความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจงานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จไปได้ด้วยดี

วิเชียร วิทยาอุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เป็นการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เมื่อสำเร็จก็ย่อมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หรือการสอบถามผู้ที่มีความรู้ในงานที่ทำ รวมเป็นปัจจัยในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเมื่องานสำเร็จ ก็ย่อมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดการคิดบวกในงานที่ทำ และอยากปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) คือ การที่บุคคลากรปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับเชิดชูและได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ซึ่งการยอมรับนับถือเป็นผลพวงมาจากความสำเร็จในงาน ด้วย เฮอริทซ์เบิร์ก และ ไชเดอร์แมน (Herzberg & Snyderman, 1959, pp. 113-115)

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคล ย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 119) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นไว้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าของความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า

วิเชียร วิทยาอุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่า การได้รับการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ชมเชย ยกย่องนับถือ ยินดีในความสามารถ ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับในความสามารถในการทำงานของตนที่ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ให้การชื่นชมยินดีนั้นมีตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายนอก และเมื่อบุคคลนั้นได้รับการยอมรับแล้วก็ย่อมให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ คือนำมาซึ่งการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและย่อมส่งผลดีต่อองค์กร

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กรประจำปี ซึ่งถือเป็นการปูนบำเหน็จความดีความชอบ เป็นสิ่งสำคัญในการบำรุงรักษาบุคลากร และอาจให้ก่อให้เกิดทั้งผลดี และผลเสียต่อการบริหารขององค์กรได้ กล่าวคือถ้าผู้บริหารพิจารณาเงินเดือน โดยมีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมแล้ว การเลื่อนเงินเดือนย่อมเป็นแรงจูงใจสำคัญให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ย่อมสะท้อนให้บุคลากรเกิดความรักในหน่วยงาน ตั้งใจปฏิบัติงานและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541, หน้า 54)

วิเชียร วิทญญุตม (2547, หน้า 167) กล่าวว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน หมายถึง การที่มีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นทำงานเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวว่าไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน คือ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงมากขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานคือ การที่บุคคลได้ทำงานในองค์กรที่มีระบบโครงสร้างการทำงาน ที่มีการจูงใจในด้านการให้โอกาสในการก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่ง เงินเดือน หรือการได้รับโอกาสในการให้ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาทักษะในการทำงาน หากบุคคลนั้นได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงานและทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) คือ งานที่น่าทำ เมื่อได้ทำแล้วรู้สึกมีความสุข มีความพึงพอใจ คุ่มค่าคุ้มค่า มีศักดิ์ศรีในงานที่ทำ ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น (สมยศ นาวีการ, 2540, หน้า 155-157)

บรรยง ไตจินดา (2545, หน้า 255) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานควรต้องรู้สึกว่างานที่เขาปฏิบัติมีความน่าสนใจ น่าทำ มีความท้าทายในการทำงาน และอยากที่จะทำงานให้สำเร็จ กล่าวคือ เนื่องจากเป็นงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวคือ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทหาย หรือ งานที่ทำนั้นสามารถทำได้โดยลำพัง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่บุคคลมีความเข้าใจเนื้อหา โครงสร้าง ขอบข่ายของงานที่ทำ และเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ก็เกิดความรักในงานที่ทำ มีความสุข ความพอใจ และสามารถทำผลงานออกมาได้อย่างสร้างสรรค์

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของคนอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องตรวจตรา หรือควบคุมจนมากเกินไป กล่าวคือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (สมยศ นาวิกการ, 2540, 310-316)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 131-134) กล่าวถึงความรับผิดชอบ ไว้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะของงาน คือ เมื่อมนุษย์ใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ ว่าเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง กลาง ต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงาน จะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะและความมีวินัยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นบันไดไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากขึ้นตามลำดับ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้ว่าเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และงานที่ได้รับมานั้นย่อมเป็นงานที่บุคคลเกิดความชอบและพึงใจในงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุไปได้ด้วยดี และถ้างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงนั้นแสดงถึงว่าบุคคลนั้นได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยนี้ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เป็นเหมือนปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารองค์กร หรือการให้อำนาจแก่บุคคลใด ๆ ในการดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารการทำงานในองค์กร โดยผู้บริหาร ต้องมีการวางแผนการบริหาร และวางนโยบายขององค์กรให้ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้ไปในทิศทางเดียวกัน (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 310-316)

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 215-216) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของระบบงาน กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งนโยบายขององค์กรจะต้องชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการหรือการบริหารองค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานคือ การที่ผู้บริหาร มีการจัดระเบียบโครงสร้างการทำงานในองค์กร และมีการวางแผนนโยบายขององค์กร และจากหน่วยงานต้นสังกัด มาปรับใช้ภายในองค์กรของตน โดยการวางแผนด้านนโยบายและการบริหาร ต้องมีความชัดเจนในการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างตรงเป้าหมายองค์กร

2. เงินเดือน (Salary) คือ ค่าจ้างที่ได้จากองค์กร โดยองค์กรได้วิเคราะห์ความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชา ความรับผิดชอบในหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิตกำไร ต้นทุน และสภาวะแวดล้อมขององค์กร โดยผลตอบแทนที่ได้ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม จึงจะส่งผลให้สามารถรักษาคนดี และมีความรู้ความสามารถไว้ได้ (วิชัย แหวนเพชร, 2543, หน้า 134)

พีทริก (Petrick, 1995, p.102) กล่าวถึง เงินเดือนเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนชอบที่จะได้เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นกันทั้งนั้น การได้รับเงินเดือนเท่าเดิมจะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจโดยใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นอาจจะไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดการจูงใจในระยะยาวได้ แต่มันก็ได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบไม่จำเป็นต้องขึ้นเงินเดือนให้พนักงานทุกคนเสมอไป และการเพิ่มเงินเดือนให้เป็นรางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีนั้น ก็ถือเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการจูงใจพนักงานที่ดีได้เช่นกัน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) ให้ความหมายของเงินเดือน ไว้ว่า เป็นจำนวนเงินรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เงินเดือนหมายถึง เงินที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับจากค่าประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตำแหน่งหน้าที่ในความรับผิดชอบ ที่องค์กรได้ตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตามเงื่อนไขขององค์กร

3. การบังคับบัญชา (Job Security) คือ ปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติแก่พนักงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิต เพราะถ้ามนุษย์มีความรู้สึกมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุข และตั้งใจปฏิบัติงานต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้ามนุษย์รู้สึกว่าหน่วยงานนี้ขาดความมั่นคง ขาดการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน ก็จะทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะหางานใหม่ เปลี่ยนงานได้ในที่สุด

พีทริก (Petrick, 1995, p.102) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็คือ การกำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถระบุวัตถุประสงค์ในการทำงาน และก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่เข้าใจได้ตรงกัน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานนั้น ให้สร้างรากฐาน ระบบงาน ความมั่นคงในองค์กรมากน้อยเพียงใด

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) คือ ปัจจัยค่าจ้างที่มีแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องการสภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสะดวกสบายถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางแสง เสียง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสุข (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 315-316)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวว่า สภาพการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 36) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้นคือ แสง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งรอบตัว บรรยากาศที่อยู่รอบตัวของ ผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมเช่นนั้นได้ คงทนหรือไม่ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความพลุกพล่านของผู้คน อุปกรณ์สื่อ ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น หากปัจจัยดังกล่าวมีสถานะที่ดี ก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำงานได้อย่างมีความสุข

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เฮอริชเบิร์ก และ ไฮเดอร์แมน (Herzberg & Synderman, 1959, p. 113-115) ได้กล่าวว่า คือ สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 99) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า เป็น ผลรวมของการปฏิบัติ ความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา และการจูงใจซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในที่ทำงาน ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน กิจกรรม หรือ การพบปะสนทนา แก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน หรือบางความสัมพันธ์ก็ผูกพันกันมากเหมือนพี่น้อง ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน การใช้ชีวิต ก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้บุคคลมีความอยากมาทำงานเพื่อเจอเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาที่ตนเองผูกพันด้วย

สมุทรา ชำนาญ (2553, หน้า 348) ได้กล่าวถึง เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ว่า ปัจจัยจูงใจเป็น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอ กับความต้องการของบุคคลแล้ว จะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจเหนียวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ให้แก่บุคคล ในขณะที่ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงาน ทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นปัจจัยทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถเหนียวรั้งคนไว้ได้ ถึงแม้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจใน

การทำงานลงมาถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเพียงใดก็ตาม จะเพียงป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) สามารถสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน 5 ประการ ได้แก่ 1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้ 5 ประการ ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหาร 2. เงินเดือน 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ความมั่นคงในการทำงาน และ 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย ได้ทำการเปรียบเทียบตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แนวคิด/ทฤษฎี	เกณฑ์การวัดแรงจูงใจ
กิลเมอร์ (Gilmer 1971, p. 380-384)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. สถานที่ทำงานและการจัดการ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ค่าจ้าง 3.2 ลักษณะงานที่ทำ 3.3 การนิเทศงาน 3.4 ลักษณะทางสังคม 3.5 การติดต่อสื่อสาร 3.6 สภาพการทำงาน 3.7 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ <p>เกื้อกูล</p>

บาร์นาร์ด Barnard (1961, p.142-149)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล
3. สภาพทางกายภาพที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ความตั้งใจทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน

มาสโลว์ (Maslow 1970 cited in Hoy B

Hacinins, 1997, p.39)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
3. ความต้องการความผูกพัน
4. ความต้องการยกย่องเชิดชูมีเกียรติ
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 9 – 13)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการความสัมพันธ์
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.72)

- ปัจจัยจูงใจ 5 ข้อ ประกอบด้วย
1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
 2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 4. ความรับผิดชอบ
 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

แนวคิด/ทฤษฎี	เกณฑ์การวัดแรงจูงใจ
	<p>ปัจจัยค่าจุน 5 ข้อ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายการบริหาร 2. เงินเดือน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้บริหารควรนำปัจจัยแรงจูงใจที่เหมาะสม มาใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และนำมาซึ่งประสิทธิผลขององค์กรที่ดี ผู้วิจัย จึงเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในการศึกษาดังนี้ เนื่องจากเนื้อหาของทฤษฎีมีความครอบคลุม ง่ายในการตีความ และเหมาะกับบริบทขององค์การด้านสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

กิบสัน (Gibson 1982, p.812) กล่าวถึง ประสิทธิผล คือ เรื่องของการทำสิ่งใด ๆ ที่มุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น หรือความพยายามจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น มีความตรง ครบถ้วนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

ประสิทธิภาพขององค์การในความหมายของ Gibson นั้น หมายถึงการที่องค์การดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ที่องค์การตั้งไว้ ตามทฤษฎีองค์การ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้เป็นแนวทางเป้าหมาย (Goal-based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System-based Approach) เป็นการ

พิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถตอบสนองของความพึงพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้

สตีแยร์ส (Steers, 1985, p.55) กล่าวถึง ประสิทธิภาพคือ การที่ผู้บริหารได้นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนา บริหาร และใช้ทรัพยากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ โดยมี 2 ความหมาย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่สามารถนำทรัพยากรที่อยู่อย่างจำกัดมาใช้ประโยชน์ และบรรลุได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
2. เป็นความสามารถขององค์การที่สามารถดำรงได้ในสภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดขององค์การ

รีด (Reid, 1988, p.5 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.390) กล่าวถึงประสิทธิผล คือ หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในหรือความสามารถในการจัดทรัพยากรให้แก่สมาชิก

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.373) กล่าวถึงประสิทธิผลในโรงเรียนว่า การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความพึงพอใจในการทำงาน หรือสภาพขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนดี โดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 ประการ ดังนี้คือ สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

เบนนิส (Bennis, 1971, p.116-143) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า ความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการสานสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน

มอทท์ (Mott 1972, p.389) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ปริมาณคุณภาพของงาน จนเกิดประสิทธิผล โดยความสามารถในการผลิตผู้เรียนนั้น วัดจากความสามารถในการ

พัฒนาปรับตัว คือเกิดการแก้ปัญหาของคนในองค์กร เกิดการยอมรับวิธีแนวทางใหม่ หรือเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับสภาวะฉุกเฉินได้ดี

ฮันแนน และ ฟรีแมน (Hannan & Freeman, 1977) ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับค่าความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ไชน์ (Schein, 1985) กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการปรับตัว อยู่รอด รักษาสภาพ และการเจริญเติบโตขององค์กร

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ไม่น่าจะเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่หมายถึงโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 22) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 204) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า การทำองค์กรได้ดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ใช้ในการวัดและตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านบริหารทั่วไป งานงบประมาณ งานบุคคล และงานอาคารสถานที่ โดยเกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน และบริบทภายในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี และเกิดความสุข เป็นที่ยอมรับในองค์กร และชุมชน

ความสำคัญของประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงศ์ (2539, หน้า 10) ในศาสตร์บริหารองค์การ นั้น ประสิทธิภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การนั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด องค์การจะอยู่รอดหรือมั่นคงเพียงใด ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญดังนี้คือ

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ ว่าดำเนินงานได้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนที่กำหนด กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ
 - 3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล
 - 3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสันและคณะ (Gibson and Other, 1982, p.27) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมามีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์การมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไร ประสบแต่ความขาดทุน ก็ยากที่องค์การจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Goals) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p.305 - 307) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

กิบสัน และคณะ (Gibson, et al., 1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการ

ประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

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

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ
4. ความสนใจในชีวิต

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นการศึกษาเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จขององค์กรว่ามีศักยภาพในการบริหารองค์การโดยรวมอย่างไร ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการทำงานอย่างเต็มหน้าที่เต็มความสามารถจนเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กร และชุมชน อีกทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้เรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผล เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์เทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน คือผลผลิตที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมายไว้มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลขององค์กร เป็นสิ่งที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นการตัดสินขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ องค์กรจะมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ

ภาวดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาพิจารณาจากแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวคิดเชิงกลยุทธ์ เชิงระบบ แนวทางการแข่งขัน คุณค่า และต่อมานักวิชาการได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการ ประกอบด้วย

1. มิติของประสิทธิผล ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาสภาพภายใน
2. สิ่งที่พิจารณา ได้แก่ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง
3. ตัวที่บ่งชี้ประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอาจใช้รูปแบบบูรณาการเช่น การประเมินคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพนอก มีมาตรการเชิงระบบและตัวบ่งชี้ในการประเมินในแต่ละมาตรฐาน เป็นต้น

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญ เพราะมีไว้เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจลน์ โภชาแสง, 2548, หน้า 45) การจะประเมินว่า โรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้น ถ้าผลของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายหรือเกินตามเป้าที่ตั้งไว้ ก็ถือว่าประสบความสำเร็จ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.276) โดยการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดผลได้ 3 แนวทางดังนี้ คือ

1. การประเมินในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ หรืออีกความหมายหนึ่งคือ เป็นการใช้อย่างไรขององค์การเป็นเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้ วิธีการนี้การนี้ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง เช่น ถ้ามีเป้าหมายหลายข้อก็จะวัดยาก

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า มากกว่าผลผลิต แนวความคิดนี้ จะประเมินประสิทธิผลขององค์การ

โดนเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน คือหากองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผล ตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดเป้าหมายตามรูปแบบระบบทรัพยากร โดยเน้นลักษณะ 3 ประการคือ มิติเวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง และการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

สตีเยอร์ส (Steers, 1997, p. 44) ให้ความเห็นว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานที่วิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

ดีสเลอร์ (Dessler, 1986, p.68) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การ คือความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือการอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสนใจในชีวิต (Central life interests)

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p.121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิด/ทฤษฎี	เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson 1985, p.131)	1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2. การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

- พาร์สัน (Parson 1960 cited in Hall, 1991, p. 263-264)
3. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม
 4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
 2. การบรรลุเป้าหมาย
 3. การบูรณาการ
 4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม
- พาวเดอร์ Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน พร ภิเศษ, 2546, หน้า 94)
1. ผลผลิต-ประสิทธิผล
 2. คุณภาพ
 3. ความสามัคคี-ขวัญ
 4. ความพร้อม-การปรับตัว
 5. การจัดการข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร
 6. ความเจริญเติบโต ความสามารถในการแสวงทรัพย์ากร
 7. การวางแผน กำหนดเป้าหมาย
 8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 9. ความมั่นคง การควบคุม
- กิปสัน (Gibson et al. 1982, p.27)
1. ความสามารถในการผลิต
 2. ประสิทธิภาพ
 3. ความพึงพอใจ
 4. ความสามารถในการปรับตัว
 5. การพัฒนาและการอยู่รอด
- แคปโลว์ (Caplow, 1964, p.89)
1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้

แนวคิด/ทฤษฎี	เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
<p>รอบบินส์ (Robins,1997, p.46-49)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถของ องค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ 3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4. ความสำเร็จ หมายถึงผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ <ol style="list-style-type: none"> 1. การวัดผลทางการเงิน 2. ผลผลิต 3. ความเจริญเติบโตขององค์การ 4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 5. คุณภาพของสินค้า 6. ความยืดหยุ่น 7. ความก้าวหน้าและความพึงพอใจของบุคลากร 8. การให้การยอมรับของสังคม
<p>มอทท์ (Mott 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p.305-307)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

แนวคิด/ทฤษฎี	เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
กิลแฮม (Gilham, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีพันธกิจชัดเจน 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 3. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ 4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้ 5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน
ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.384-397)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. ความพึงพอใจในการทำงาน 4. ความสนใจในชีวิต

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มอทท์ (Mott 1972, Hoy & Miskel, 2001, p.382) หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน โดยประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นสูงได้นั้น มักวัดได้จากความนิยมในชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ข้อแรกได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อใน

สถาบันที่มีคุณภาพระดับสูงจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนประจำอำเภอ ประจำจังหวัด ที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ ผู้เรียนเกิดคุณธรรมจริยธรรม โดยลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นคุณสมบัติที่สังคมคาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นอย่างมาก

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน โดยเริ่มตั้งแต่ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการ ทักษะความรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้มาใช้ในการเรียน พัฒนาทักษะ และเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่โรงเรียน และผู้เรียนสามารถศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้นในสถานศึกษาต่อที่มีคุณภาพ และผู้เรียนได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกับความรู้ที่ได้รับ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มอทท์ (Mott 1972, Hoy & Miskel, 2001, p.382) หมายถึง มีความเห็นท่าที่ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้เรียน ในการแสดงออกที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสร้างความเจริญให้บุคคลในร่างกาย สติปัญญา ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ใน ชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมดีงาม และการปลูกฝังผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจดี ไม่ต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิตใจ ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เคารพหน้าที่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง

เหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน และการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 36) ให้ความหมาย ของความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับ การศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ร่างกาย และจิตใจ สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข โดยมีทัศนคติทางบวก คือ การปลูกฝังให้ผู้เรียนความคิดที่ ดี มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย รู้จักเคารพ ความคิดเห็นของส่วนรวม เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกค้ำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการบริหารด้านการพัฒนาด้านทัศนคติ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และสามารถ ปรับตัวเข้ากับสังคม มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรือองค์การในทางที่ดีต่อไปในอนาคต และ สามารถแยกแยะความผิดชอบชั่วดี ด้วยตนเอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มอทท์ (Mott 1972, Hoy & Miskel, 2001, p.382) ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของ โรงเรียนให้สอดคล้องและทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายต่าง ๆ ได้ตามสถานการณ์ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการปรับปรุง อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 36-37) กล่าวคือ ความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน iva โรงเรียนเป็นองค์การทาง การศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการ สอนอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้อง

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ครูจะต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และเน้นคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่ต้องบอกให้ความรู้อย่างเดียว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจกันทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบงานร่วมกัน โดยเริ่มจากผู้อำนวยการโรงเรียน ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อผู้เรียน โดยแต่ละส่วนมีหน้าที่ในการพัฒนางานของตนเองเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนในโรงเรียน อย่างเช่น ผู้อำนวยการทำหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียน อำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ครู ทำหน้าที่ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ โดยการนำเทคโนโลยีที่สำคัญมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (อุษณีย์ รักซ้อน, 2543, หน้า 37-38)

กลิคแมน (Glickman, 1990, pp.308) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน คือ หลายกลุ่มบุคคลในองค์กรได้ทำงานร่วมกัน และมักเกิดความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งนั้นสามารถดำเนินการต่อไปได้ ด้วยการแก้ไข้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน มีผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ รักองค์กร และพร้อมช่วยเหลือในการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียน ก็มีฝ่ายที่รับผิดชอบพร้อมเข้าไป

แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันเวลาที่ เพราะทุกคนในโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ พลังงานทหาร จำนวน 240 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดย วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test การ ทดสอบแบบแอลเอสดี (LSD) และ Pearson Correlation Co-efficient ผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้ 1. ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่ มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2. แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

ศรียรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน แล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหา ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกลอยล้า และด้านความก้าวหน้า 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไปปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุก

ด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ยกเว้น ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่ามีสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วิธีการศึกษาใช้วิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเครียดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขาดงาน ด้านผลิตภาพของแต่ละ บุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก และด้านทัศนคติของบุคคล ตามลำดับ ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมี ระดับของ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.464$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การ ทดสอบ ถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีมีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความ พึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การท างาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่ง หนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการ ทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจใน

การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r = .46, p < .01$) 2. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .61, p < .01$)

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 117 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ ที่1รองลงมา คือ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ผลการ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดย ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มากกว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงาน ที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมา กกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และ พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรมสงฆ์หลวง กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิ แสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากจิตอาสาของมูลนิธิ แสงธรรมส่องหล้า ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 373 คน มีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบ โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.2 ส่วนใหญ่ อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.7 ผลจากการศึกษาได้พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ไปในทิศทาง เดียวกัน 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาได้พบว่า มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว จำแนกดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงแรมที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงแรมแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ของโรงแรมระดับ 5 ดาว ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์ การทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน 1-3 ปี ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent T-Test, One Way ANOVA, Pearson Correlation และ Multiple Linear Regression พบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การ

ทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ2) เจตคติต่อการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติและ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

กู๊ดสัน (Goodson, 1985, p. 3543-A) ได้ศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐลาบามา พบว่าผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Herzberg จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งที่ครูไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

เรย์ (Ray, 1987, p.24-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนเมสซาชูเซต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

แรนดอล (Randall, 1987, p.21-A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลให้ด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ และการยอมรับนับถือความสำคัญของปัจเจกสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

เมนเดล (Mendel 1988, p. 2779-A cited in Plotnick, 1996) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูและความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานโดยสุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงาน

บนเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีเชื้อชาติต่างกันนั้น ครูชาวฟิลิปปินส์และครูชาวคอเคเซียน ครูหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจและระเบียบ ขวัญของครูในมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการสอนในชั้นเรียนและสถานภาพครู ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญของครูที่มีอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาและระดับการสอนแตกต่างกัน

เมอรัรี่ (Murray, 1988, p.3225-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวจอร์ซี พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่าบุคลิกภาพและความหลากหลายของงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงานของพยาบาลอีกด้วย

เฮกท์ (Haigh, 1989, p.695-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงของพลตำรวจในเมืองคอนเนกติกัต ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพลตำรวจมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ และพบว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อโอกาส ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และการควบคุมในการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญ

คลูเมอร์ (Collmer, 1990, p.30-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแท็กซัส พบว่า ลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารเปิดเผย พฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เพื่อให้ครูเกิดความรักองค์การ เกิดความสามัคคี เกิดความสุข ในการปฏิบัติงาน และนำมาซึ่งประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของผู้เรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ของกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 957 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครู ของกลุ่มโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564, หน้า 5) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, pp. 607-608) ได้จำนวน 278 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ตามจำนวนโรงเรียนที่อยู่ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในปีการศึกษา 2564

โรงเรียน	จำนวนประชากรครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. บางละมุง	105	36
2. โพนสีสัมพันธ์พิทยาคาร	129	36
3. ฟินแฉ่มวิชาสอน	20	6
4. ศรีราชา	145	36
5. ทุ่งสุขลาพิทยา (กรุงเทพฯอนุเคราะห์)	74	16
6. บึงศรีราชาพิทยาคม	34	16
7. สุรศักดิ์พิทยาคม	58	16
8. สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	121	36
9. เกาะสีซัง	22	6
10. สัตหีบพิทยาคม	79	37
11. สิงห์สมุทร	170	37
รวม	957	278

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก ศรีวรรณ สดใส (2557, หน้า 101 - 108) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp.247) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.72) มี 2 ปัจจัย จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 1) ความสำเร็จในงาน | 5 ข้อ |
| 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น | 4 ข้อ |
| 3) ความก้าวหน้า | 5 ข้อ |
| 4) รายละเอียดของงาน | 3 ข้อ |
| 5) ความรับผิดชอบ | 3 ข้อ |

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1) นโยบายและการบริหาร | 3 ข้อ |
| 2) เงินเดือน | 4 ข้อ |
| 3) การบังคับบัญชา | 3 ข้อ |
| 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 5 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.128) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้คือ

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p.305 - 307) ในแง่ความสามารถ 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 ข้อ
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 5 ข้อ
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 5 ข้อ
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 7 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.128) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้คือ

5	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้ คือ

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี ตำรา บทความ และแนวคิดหลักการต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.128) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก ศรีวรรณ สดใส (2557, หน้า 101 - 108)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ

ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนในการใช้ภาษา ความเหมาะสม และดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence:
IOC) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 67-69) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
แต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ
มีจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร. ปุณณิสฐสา มาเซศ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ดร. ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร. เจตปรียา ขำเสถียร ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะสีชัง

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไป
ทดลองใช้ (Try-out) กับครูในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item
Discrimination power) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product

moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (Item-total correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination power) ด้านแรงจูงใจ อยู่ระหว่าง .25 - .79 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination power) ด้านประสิทธิผล อยู่ระหว่าง .34 - .78

4.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจทั้งฉบับ เท่ากับ .97 และได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลทั้งฉบับ เท่ากับ .97

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตชลบุรี ระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี
- 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน
3. ผู้ทำการวิจัยรับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 278 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนของกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนเพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 22-25) ดังนี้ คือ

4.51 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจ/ประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การแปลความหมายของระดับสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำค่าที่ได้มาแปลผล โดยใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2550, หน้า 314) และแปลความหมายดังนี้คือ

.91 - 1.00	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.71 - .90	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.31 - .70	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.01 - .30	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_a	แทน	ปัจจัยจูงใจ
X_1	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับความสำเร็จในงาน
X_2	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
X_3	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้า
X_4	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านรายได้ของงาน
X_5	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ
X_b	แทน	ปัจจัยค่าจูน
X_6	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร

X_7	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านเงินเดือน
X_8	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการบังคับบัญชา
X_9	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_{10}	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
Y_3	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
Y_4	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยจิตใจ	n = 278		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับความสำเร็จในงาน	4.43	0.48	มาก	1
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น	4.16	0.55	มาก	4
3. ความก้าวหน้า	4.08	0.69	มาก	5
4. รายละเอียดของงาน	4.19	0.58	มาก	2
5. ความรับผิดชอบ	4.18	0.57	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.21	0.50	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านรายละเอียดของงาน และด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำเร็จในงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ	n = 278			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้บรรลุตรงตามเป้าหมาย	4.53	0.63	มากที่สุด	1
2. ครูใช้ความรู้และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ	4.34	0.62	มาก	4
3. ครูได้สอบถามผู้ที่มีความรู้แนะนำการ ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยให้งานประสบผลสำเร็จ	4.24	0.57	มาก	5
4. ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน	4.52	0.60	มากที่สุด	2
5. ครูมีความคิดเชิงบวกในงานที่ครูปฏิบัติ	4.5	0.70	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.43	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับความสำเร็จใน งานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตรงตาม เป้าหมาย และครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย ข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตรง ตามเป้าหมาย ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และครูมีความคิดเชิงบวกในงานที่ ปฏิบัติ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ	n = 278			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจากผู้บังคับบัญชา	4.05	0.66	มาก	4
2. ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.60	มาก	2
3. ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในการทำงานจากบุคคลภายนอก	4.08	0.66	มาก	3
4. ครูเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร	4.31	0.64	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.16	0.55	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร ครูได้รับการยอมรับนับถือความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และครูได้รับการยอมรับนับถือความสามารถในการทำงานจากบุคคลภายนอก

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ	n = 278			
	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์การของครูมีระบบโครงสร้างการทำงานที่ดี	4.11	0.80	มาก	3
2. ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ดี	4.04	0.84	มาก	4
3. ครูได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับ ดีเด่น ขึ้นไป	4.12	0.87	มาก	2
4. ครูได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขึ้นจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.89	มาก	5
5. องค์การของครูได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ ครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	4.14	0.81	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.08	0.69	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การของครูได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ครูได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับ ดีเด่น ขึ้นไป และองค์การของครูมีระบบโครงสร้างการทำงานที่ดี

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายละเอียดของงาน ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ	n = 278			
	ด้านรายละเอียดของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ครูมีความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.66	มาก	1
2. ครูมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.66	มาก	2
3. ครูมีความสามารถในการผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์	4.11	0.66	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.18	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านรายละเอียดของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และครูมีความสามารถในการผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ	n = 278			
	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ครูมีความตระหนักในภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย	4.40	0.80	มาก	1
2. ครูมีความชอบและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.91	0.60	มาก	3
3. ครูได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.23	0.66	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.18	0.57	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความตระหนักในภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย ครูได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และครูมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยค้ำจุน	n = 278		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. นโยบายและการบริหาร	4.21	0.71	มาก	1
2. เงินเดือน	3.94	0.85	มาก	5
3. การบังคับบัญชา	4.04	0.75	มาก	4
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.19	0.65	มาก	2
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.17	0.64	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.11	0.64	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 278		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารในหน่วยงานของครูมีการจัดระเบียบโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	4.14	0.83	มาก	3
2. ผู้บริหารในหน่วยงานของครูมีการวางแผนนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน	4.19	0.74	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้บุคคลในองค์การทำงานร่วมกันได้ตรงเป้าหมาย	4.31	0.69	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.21	0.71	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันได้ตรงเป้าหมาย ผู้บริหารในโรงเรียนของครูมีการวางแผนนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารในโรงเรียนของครูมีการจัดระเบียบโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนโดยรวมและรายชื่อ

ปัจจัยค่าจุน	n = 278		ระดับ	อันดับ
	ด้านเงินเดือน	\bar{X}		
1. เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าประสบการณ์	3.99	0.93	มาก	2
ความรู้ความสามารถ				
2. ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	4.00	0.91	มาก	1
3. ค่าวิทยฐานะของหน่วยงานครูมีความเหมาะสม	3.87	0.95	มาก	4
4. ครูได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากหน่วยงานของคุณ	3.91	0.89	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.94	0.85	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยค่าจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และครูได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากหน่วยงานของคุณ

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา	n = 278			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการวางรากฐานขององค์กร	3.96	0.89	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบัญชาการ ตามระบบงานขององค์กรที่วางไว้	4.04	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารทำให้ระบบการทำงานในองค์กรเกิดความมั่นคง	4.14	0.82	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.05	0.75	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ระบบการทำงานในโรงเรียนเกิดความมั่นคง ผู้บริหารมีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบัญชาการตามระบบงานของโรงเรียนที่วางไว้ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการวางรากฐานของโรงเรียน

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 278			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. องค์การของครูมีบรรยากาศที่ปลอดภัยและปราศจาก มลพิษในการปฏิบัติงาน	4.19	0.82	มาก	3
2. องค์การของครูมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	3.97	0.73	มาก	4
3. องค์การของครูอยู่ใกล้แหล่งชุมชนและสะดวกสบาย ในการเดินทาง	4.31	0.78	มาก	1
4. องค์การของครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการจัด การเรียนการสอน	4.30	0.71	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.30	0.65	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนของครูอยู่ใกล้แหล่งชุมชนและสะดวกสบายในการเดินทาง โรงเรียนของครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนของครูมีบรรยากาศที่ปลอดภัยและปราศจากมลพิษในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน	n = 278			
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์การของครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ	4.18	0.77	มาก	3
2. องค์การของครูมีการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์	4.11	0.74	มาก	4
3. บุคลากรในองค์การของครูมีความสัมพันธ์กัน และคอยช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	4.05	0.78	มาก	5
4. ครูปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	4.27	0.71	มาก	1
5. ครูมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	4.25	0.70	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.17	0.64	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ครูมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 278		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.03	0.57	มาก	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.08	0.62	มาก	3
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.17	0.66	มาก	2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.24	0.60	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.13	0.57	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 278			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนของครูมีชื่อเสียงในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและนักเรียน	3.95	0.77	มาก	6
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียน	4.25	0.70	มาก	2
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะให้แก่ผู้เรียน	4.27	0.62	มาก	1
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น	3.98	0.66	มาก	4
5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดในการศึกษาต่อ ในระดับที่ดีและระดับชั้นนำของประเทศ	3.94	0.63	มาก	5
6. โรงเรียนมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.21	0.70	มาก	3
7. ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการระดับจังหวัด และระดับประเทศ	3.80	0.80	มาก	8
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้าน วิชาการระดับจังหวัดและระดับประเทศ	3.86	0.83	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.03	0.57	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะให้แก่ผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียน และโรงเรียนมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 278			
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนเน้นการปลูกฝังเจตคติ ความคิดที่ดีในด้านคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.40	0.68	มาก	1
2. ผู้เรียนมีการพัฒนา และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.99	0.75	มาก	4
3. ผู้เรียนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และเข้าร่วม กิจกรรมกลุ่มได้อย่างดี	4.16	0.69	มาก	2
4. ผู้เรียนสามารถมีสติในการไตร่ตรองความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ด้วย ตนเอง	3.86	0.70	มาก	5
5. ผู้เรียนมีการปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม กล้าแสดงออกอย่าง ถูกต้อง	4.01	0.71	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.09	0.62	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจาก มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเน้นการปลูกฝังเจตคติ ความคิดที่ดีในด้านคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้ อย่างดี และผู้เรียนมีการปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม กล้าแสดงออกอย่างถูกต้อง

ตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายชื่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 278		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม				
1. โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่เสมอ	4.21	0.76	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงาน และมีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาม่าเสมอ	4.20	0.78	มาก	3
3. ผู้บริหารมีวิธีการในการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนางาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในโรงเรียน	4.18	0.78	มาก	4
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.63	มาก	1
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านการพัฒนา จัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.04	0.82	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.17	0.66	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานและมีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาม่าเสมอ

ตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 278			
	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.32	0.73	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสร้างความสามัคคีแก่คณะครูในโรงเรียน	4.18	0.70	มาก	6
3. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา	4.31	0.71	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.23	0.72	มาก	4
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.22	0.59	มาก	5
6. ผู้บริหารและคณะครูภายในโรงเรียนมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนร่วมกัน	4.28	0.68	มาก	3
7. ชุมชนภายนอกให้การยอมรับว่าบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสามัคคีและปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น	4.15	0.67	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.24	0.60	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารและคณะครูภายในโรงเรียนมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนร่วมกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) โดยรวมและรายด้านผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปร	Y1			Y2			Y3			Y4			Y		
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	
X1	.60	.000	.59	.000	.55	.000	.59	.000	.62	.000	.59	.000	.62	.000	
X2	.59	.000	.58	.000	.45	.000	.45	.000	.55	.000	.45	.000	.55	.000	
X3	.67	.000	.66	.000	.67	.000	.66	.000	.71	.000	.66	.000	.71	.000	
X4	.70	.000	.68	.000	.59	.000	.61	.000	.69	.000	.61	.000	.69	.000	
X5	.64	.000	.72	.000	.68	.000	.60	.000	.71	.000	.60	.000	.71	.000	
Xa	.74	.000	.74	.000	.68	.000	.67	.000	.76	.000	.67	.000	.76	.000	
X6	.67	.000	.66	.000	.77	.000	.76	.000	.76	.000	.76	.000	.76	.000	
X7	.66	.000	.61	.000	.69	.000	.69	.000	.71	.000	.69	.000	.71	.000	
X8	.64	.000	.71	.000	.69	.000	.70	.000	.73	.000	.70	.000	.73	.000	
X9	.77	.000	.69	.000	.70	.000	.75	.000	.78	.000	.75	.000	.78	.000	
X10	.80	.000	.71	.000	.75	.000	.76	.000	.81	.000	.76	.000	.81	.000	
Xb	.78	.000	.71	.000	.80	.000	.81	.000	.84	.000	.81	.000	.84	.000	

**p≤.01

จากตารางที่ 25 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

เมื่อพิจารณารายด้าน ตามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1. ระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X10) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .81$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .78$) ด้านนโยบายและการบริหาร (X6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .76$) ด้านการบังคับบัญชา (X8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้า (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านเงินเดือน (X7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .71$)

2. ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายละเอียดของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .62$) และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .55$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี 3 ระยะเวลา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี 3 ระยะเวลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 278 คน ซึ่งได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี 3 ระยะเวลา โดยมีปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความก้าวหน้ารายละเอียดของงาน และ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี 3 ระยะเวลา โดยมี 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .34 - .78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ละปัจจัย ปรากฏ ดังนี้

1.1 ปัจจัยสูงใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านรายละเอียดของงาน และด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จในงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมาย และครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมาย ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และครูมีความคิดเชิงบวกในงานที่ปฏิบัติ

1.1.2 ด้านการด้านยอมรับนับถือจากผู้อื่นโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร ครูได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และครูได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากบุคคลภายนอก

1.1.3 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของครูได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ครูได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับ ดีเด่น ขึ้นไป และองค์กรของครูมีระบบโครงสร้างการทำงานที่ดี

1.1.4 ด้านรายละเอียดของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และครูมีความสามารถในการผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความตระหนักในภาระงานที่ครูได้รับ มอบหมาย ครูได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษและสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี และครูมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน

สภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้นักศึกษารในโรงเรียนทำงานร่วมกันได้ตรงเป้าหมาย ผู้บริหารในโรงเรียนของครูมีการวางแผนนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารในโรงเรียนของครูมีการจัดระเบียบโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน

1.2.2 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะกับค่าประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และครูได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากหน่วยงานของครู

1.2.3 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ระบบการทำงานในโรงเรียนเกิดความมั่นคง ผู้บริหารมีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบัญชาการตามระยะงานของโรงเรียนที่วางไว้ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการวางรากฐานของโรงเรียน

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนของครูอยู่ในทำเลแหล่งชุมชนและสะดวกสบายในการเดินทาง โรงเรียนของครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนของครูมีบรรยากาศที่ปลอดภัยและปราศจากมลพิษในการปฏิบัติงาน

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ครูมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ

2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวม และรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อยแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะให้แก่ผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน และโรงเรียนมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อยแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเน้นการปลูกฝังเจตคติ ความคิดที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างดี และผู้เรียนมีการปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม กล้าแสดงออกอย่างถูกต้อง

2.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อยแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานและมีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสม่ำเสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อยแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารและคณะครูภายในโรงเรียนมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาร่วมกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ตามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1) ระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X10) มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .81$)) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .78$) ด้านนโยบายและการบริหาร (X6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .76$) ด้านการบังคับบัญชา (X8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้า (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านเงินเดือน (X7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .71$)

2) ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายละเอียดของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .62$) และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .55$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้รับใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานจากความรู้และประสบการณ์จนเกิดผลสำเร็จ และเป็นงานที่ตนเองถนัด จนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน เพราะเนื่องจากองค์กรให้ความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดโครงสร้างของงาน ทำให้ครูรู้ถึงขอบข่ายในการทำงานภาระของตนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเมื่องานออกมาสำเร็จก็เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นในองค์กร และสิ่งที่ตามมาคือความก้าวหน้าในองค์กรในตำแหน่งงานที่ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษา สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การ บริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนงานประสบความสำเร็จ และเมื่องานเกิดความสำเร็จก็นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในผลงานของตน เกิดความคิดเชิงบวกในงานที่ทำ และเมื่อได้ปฏิบัติงานบ่อยครั้งก็ทำให้เกิดความรู้ประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน จึงผลให้แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหา ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ

ในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความตั้งใจในการทำงาน จนงานสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอก และมักได้รับความชื่นชม เกิดแรงจูงใจเชิงบวก จากการได้รับคำชมยกย่องผลงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหา ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกลอยสบาย และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.1.3 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในองค์การของครูได้ให้ความเอาใจใส่ในการดูแลช่วยเหลือ ในด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งการทำงาน ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอยู่ในระดับดีเด่น ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานเพราะงานเกิดความก้าวหน้า ผู้บริหารขององค์การมีการวางระบบโครงการการทำงานในองค์การเป็นอย่างดี และให้โอกาสครูในองค์การได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นไป องค์การ แรงจูงใจในด้านการความก้าวหน้าจึงอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหา ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบต่อตามลำดับ

1.1.4 ด้านรายละเอียดของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู มีความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแรงบันดาลใจในการผลิตผลงานในสถานศึกษา องค์การ แรงจูงใจในด้านรายละเอียดงานจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่ามี ความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านนิเทศ งาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้าน ความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบต่อ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณครูมีความตระหนักในภาระหน้าที่ในงานที่ตนได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ ผู้บังคับบัญชาได้สังเกตเห็นความสามารถและได้มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ซึ่งผลงาน ออกมาเป็นสิ่งที่พึงพอใจเกิดความสำเร็จ ส่งผลให้แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนอง จอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหา

ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกล้มใจ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า 1)แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งผู้บริหารของโรงเรียนมีการวางแผนนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษามีการจัดระเบียบองค์การในการทำงานที่ชัดเจน และเกิดประสิทธิผลได้ ส่งผลให้แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.2.2 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ที่เหมาะกับประสบการณ์ในการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถ และครูได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บวกกับค่าวิทยฐานะที่มีความเหมาะสม ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความ

รับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 ผลการศึกษาพบว่า 1)แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 ประจักษ์จูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทำให้ระบบการทำงานในโรงเรียนเกิดความมั่นคง มีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบัญชาการที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อพัฒนาวางรากฐานของโรงเรียน จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 ผล การศึกษาพบว่า 1)แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 ประจักษ์จูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษ มีสีเขียวสด อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีสื่อเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน และอยู่ใกล้กับแหล่งชุมชน ทำให้การเดินทางสะดวกสบาย จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า 1)แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม จึงเกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนมักจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทำให้เกิดผูกพัน และคอยช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน และผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นไป ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และทักษะให้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารก็มีส่วนในการผลักดัน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป จึงทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น อีกทั้งครูและนักเรียนในโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแข่งขันระดับวิชาการระดับจังหวัดและระดับประเทศได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผล

การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า

โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ความคิดที่ดีให้แก่ผู้เรียน ปฏิสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนระหว่างครูและนักเรียนด้วยกัน อีกทั้งผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน สามารถไตร่ตรองสิ่งที่ถูกผิดได้ จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการ

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยี นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่เสมอ โดยมีการวางแผน และกลยุทธ์ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการพัฒนาและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนักเรียนและโรงเรียนของชุมชน จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ความสำคัญเมื่อในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนร่วมกัน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการ

ทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และเกิดผลสำเร็จที่ดีต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน ตามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1) ระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X10) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .81$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .78$) ด้านนโยบายและการบริหาร (X6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .76$) ด้านการบังคับบัญชา (X8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้า (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านเงินเดือน (X7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .71$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี จึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู จึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียนที่ดีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไปปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับศรีวรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายได้อาศัยอยู่ในระดับมาก

2) ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายละเอียดของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .62$) และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .55$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดรายละเอียดและโครงสร้างของงานที่ชัดเจน จึงส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีในการทำงานในโรงเรียน นอกจากนี้ ครูมีความพยายาม และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ดีในโรงเรียนเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไปปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ยกเว้น ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ศรีวรรณ สดใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริม พัฒนาครู ให้รู้ทั้งบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้โอกาสครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพและการศึกษาให้มากขึ้น

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ผู้บริหารควรให้การเสริมแรง ทางบวก ให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจ แรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความ เชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีศักยภาพขององค์กร

1.1.3 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ ถนัด และมีความสุขในการทำงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และให้ครูได้มีโอกาส ศึกษาต่อ หรือได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถ และเป็นการพัฒนา ศักยภาพที่ดีในองค์กร

1.1.4 ด้านรายละเอียดของงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดโครงสร้าง เนื้อหา การออกคำสั่งในงานที่ครูต้องรับผิดชอบ และปฏิบัติให้ชัดเจน และให้ครูได้มีโอกาสเสนอ การปรับโครงสร้างแผนงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้ครูแต่ละ ท่านมีความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นงานที่มีความถนัดของแต่ละบุคคล

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานของ องค์กรให้ชัดเจน

1.2.2 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการเพิ่ม สวัสดิการช่วยเหลือครูในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังใจให้ครู อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.2.3 ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาส

ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรมีเจตคติในการพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรอบในโรงเรียน เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาที่ดี

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรมีทักษะในการโน้มน้าว ชักจูงให้ครูในสถานศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และให้ความเป็นกลางต่อครูทุกคน ไม่แบ่งแยก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูนำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ดี มีการนิเทศการสอน เพื่อรู้ข้อบกพร่อง และร่วมมือกันพัฒนา

1.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ผู้บริหาร และครู ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในด้านบวกให้กับผู้เรียน ให้มีสติในการคิดไตร่ตรองแยกแยะความถูกต้องได้ด้วยตนเอง

1.5 ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการประชุม และเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนเข้ามาร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนร่วมกัน

1.6 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหารือกัน ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่อองค์กรแห่งเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่10)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บรรยง ไตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). *การอ้างอิงประชากรเพื่อเครื่องมือแบบมาตราส่วน*

ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 3(1), 22-25.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาพการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตม กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม
ระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.

วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

สมุท ขำนาญ. (2553). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษร
พัฒนา.

เสนาะ ตีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาใน
องค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การ
ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาการ
รัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยอง. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spm18.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรักษ์ และคณะ (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์ม แอนด์ ไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ ศิริอารยา. (2548). *การตัดสินใจและการบริหารความเสี่ยง*. นนทบุรี:สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ศิริวรรณ สดใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อโนทัย คำอาจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับความผูกพันต่อองค์กรใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*, New York: Free Press.
- Barnard. (1961). *Chester Barnard and the Systems Approach to Nurturing Organizations*. Andrea Gabor Baruch College, City University of New York.

- Barnard. (1974). *The functions of the executive* (24th ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bennis, W.G. (1971). *Toward a truly scientific management: The concept of organization health* In J. Ghorpade (ed). Assessment of organization effectiveness: Analysis, reading (p.116-143). California: Goodyear.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Collmer, J. (1990). A correlation study of principal leadership styles and teacher's job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 51(1), 30-A.
- Cooper, A.M. *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Gibson, J.L., John, M.I., & James, H.D. (1982). *Organization: Behaviors structure and Processes* (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goodson, T.J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A
- Gillham, B. (2000). *The research Interview*. New York: Continuum.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book.
- Ghiselli, E.E. & Brown, W.C. (1995). *Personal and industrial psychology* (2th ed.). New York: McGraw-Hill
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hannan, M.T. & Freeman, J. (1997). The population ecology of organization. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964
- Herzberg, F. M., B. & Synderman, B.B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Haigh, C. (1989). Need satisfaction job satisfaction, Civilization, and voluntary job turnover among Patrolmen in Connecticut police departments. *Dissertation Abstracts*

International, 51(3), 695-A

- Hoy, W.K.& Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 22(2), 117-134.
- Hoy, W.K.& Miskel, C.G. (1991). *Educational administrations: Theory research and practice*: (4th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K.& Miskel, C.G. (2001). *Educational administrations: Theory research and practice*: (6th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and applications* (3th ed.) New York: McGraw Hill.
- Lovell, R.B. (1980). *Adult Learning*. New York: Haper and Row.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2th ed.). New York: Harper & Row.
- Mott, R. M. (1972). *Organizational effectiveness*, Santa Monica, California: good Year Publishing.
- Petrick, J.A. and Furr, D.S.(1995). *Total quality in managing human resources*. Delray Beach, Fla: St. Lucie Press
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology*, New York: Brooks/Cole.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.
- Robbins, S.P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5th ed.). Englewood Cliffs; NJ.; Prentice-Hall.
- Steer, R.M. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steer, R.M. (1985). *Introduction to organizational behavior*. London: Scott, Foresman and Company.
- Steer, R. M., & Porter, L. (1991). Organizational work and personal factors in employee Turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 52, 603-609.

Schien, E.H. (1985). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 2700 ต่อ 701, 705, 707

ที่ อว 8137/3890

วันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ปุณณัฐสุภา มาเชค (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วยนางฐานิกา บุญโทน รหัสประจำตัวนิสิต 63920292 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-9849510 หรือที่ E-mail: 63920292@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 2700 ต่อ 701, 705, 707

ที่ อว 8137/3891

วันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วยนางฐานิกา บุญโทน รหัสประจำตัวนิสิต 63920292 หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มสห
วิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ” โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มี
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ
วิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-9849510
หรือที่ E-mail: 63920292@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 2700 ต่อ 701, 705, 707

ที่ อว 8137/3892

วันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. เจตปริยา ขำเสถียร (ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะสีชัง)

ด้วยนางฐานิกา บุญโทน รหัสประจำตัวนิสิต 63920292 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-9849510 หรือที่ E-mail: 63920292@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(สำเนา)



ที่ อว 8137/010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “ สุขบท ”

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วยนางฐานิกา บุญโทน รหัสประจำตัวนิสิต 63920292 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอโรงเรียนของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนชลบุรี “ สุขบท ” จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 15 – 31 มกราคม พ.ศ.2565 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-9849510 หรือที่ E-mail: 63920292@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร. นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)



ที่ อว 8137/011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลพดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล

ด้วยนางฐานิกา บุญโทน รหัสประจำตัวนิสิต 63920292 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขำขัน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสพม.ชลบุรี ระยอง จำนวน 278 คน (รายละเอียดดังเอกสารแนบ) ระหว่าง วันที่ 5 – 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังกล่าวขำขันได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-9849510 หรือที่ E-mail:

63920292@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร. นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาชาลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้
ของผู้เรียน ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาลบุรี ระยอง

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงในการปฏิบัติ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
คำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของโรงเรียนของท่าน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี
เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี
เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ฐานิกา บุญโทน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี
เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชาลบุรี ระยะอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของท่านตามความ
จริงเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจ	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	1) ด้านความสำเร็จในงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตรงตาม เป้าหมาย					
2	ท่านใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน เกิดผลสำเร็จ					
3	ท่านได้สอบถามผู้ที่มีความรู้แนะนำการปฏิบัติเป็นปัจจัย ให้งานประสบผลสำเร็จ					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน					
5	ท่านมีความคิดเชิงบวกในงานที่ท่านปฏิบัติ					
6	2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจ	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8	ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากบุคคลภายนอก					
9	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร					
	3) ความก้าวหน้า					
10	องค์กรของท่านมีระบบโครงสร้างการทำงานที่ดี					
11	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ดี					
12	ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับ ดีเด่น ขึ้นไป					
13	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา					
14	องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือท่านในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน					
	4) รายละเอียดของงาน					
15	ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติ					
16	ท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
17	ท่านมีความสามารถในการผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์					
	5) ความรับผิดชอบ					
18	ท่านมีความตระหนักในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
19	ท่านมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20	ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อ ที่	แรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
21	1) นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบ โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน					
22	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนนโยบาย การทำงานอย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากร ในองค์กรทำงานร่วมกันได้ตรงเป้าหมาย					
24	2) เงินเดือน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะกับค่าประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ					
25	ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
26	ค่าวิทยฐานะของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม					
27	ท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากหน่วยงานของท่าน					
28	3) การบังคับบัญชา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการวางรากฐานขององค์กร					
29	ผู้บริหารมีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบัญชาการตาม ระบบงานขององค์กรที่วางไว้					
30	ผู้บริหารทำให้ระบบการทำงานในองค์กรเกิดความ มั่นคง					
31	4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรของท่านมีบรรยากาศที่ปลอดภัย และปราศจาก มลพิษในการปฏิบัติงาน					
32	องค์กรของท่านมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
33	องค์กรของท่านอยู่ใกล้แหล่งชุมชนและสะดวกสบายในการเดินทาง					
34	องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการจัดการเรียนการสอน					
5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
35	องค์กรของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร					
36	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์					
37	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์กัน และคอยช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี					
38	ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างมีความสุข					
39	ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาชาลบุรี
เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี ระยอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของท่าน

ตามความจริงเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผล	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงในด้านผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการและเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง และนักเรียน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาทางของโรงเรียน					
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และทักษะให้แก่ ผู้เรียน					
4	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น					
5	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปพัฒนาต่อยอดใน การศึกษาต่อในระดับที่สูง และระดับชั้นนำของประเทศ					
6	โรงเรียนมุ่งเน้นการ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					

ข้อ ที่	ประสิทธิผล	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7	ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการระดับ จังหวัดและระดับประเทศ					
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลจากการ แข่งขันด้านวิชาการระดับจังหวัดและระดับประเทศ					
9	2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก โรงเรียนเน้นการปลูกฝังเจตคติ ความคิดที่ดีในด้าน คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
10	ผู้เรียนมีการพัฒนา และปฏิบัติตนตามระเบียบวิสัยของ โรงเรียน					
11	ผู้เรียนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และเข้า ร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างดี					
12	ผู้เรียนสามารถมีสติในการไตร่ตรองความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี ด้วยตนเอง					
13	ผู้เรียนมีการปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม กล้าแสดงออก อย่างถูกต้อง					
14	3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ เสมอ					
15	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงาน และมีการวางแผนงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกันกับคณะครูและบุคลากร ทางการศึกษาสม่ำเสมอ					

ข้อ ที่	ประสิทธิผล	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
16	ผู้บริหารมีวิธีการในการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนา งาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียน ใน โรงเรียน					
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านการ พัฒนา จัดกิจกรรมต่าง ๆ					
19	4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี					
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว สร้างความ สามัคคีแก่คณะครูใน โรงเรียน					
21	ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน					
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาจาก เหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี					
23	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้เป็น อย่างดี					
24	ผู้บริหารและคณะครูภายใน โรงเรียนมีเป้าหมายในการ แก้ไขปัญหาใน โรงเรียนร่วมกัน					
25	ชุมชนภายนอกให้การยอมรับว่าบุคลากรภายใน โรงเรียนมีความสามัคคีและปฏิบัติงานเพื่อ โรงเรียนด้วย ความมุ่งมั่น					

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตอนที่ 1											
ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	1	ใช้ได้	21	1	1	1	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	ใช้ได้	22	1	1	1	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	ใช้ได้	23	1	1	1	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	ใช้ได้	24	1	1	1	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	ใช้ได้	25	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6	1	1	1	1	ใช้ได้	26	1	1	1	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	ใช้ได้	27	1	0	1	0.67	ใช้ได้
8	1	1	1	1	ใช้ได้	28	1	1	1	1	ใช้ได้
9	1	0	1	0.67	ใช้ได้	29	1	1	1	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	ใช้ได้	30	1	1	1	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	ใช้ได้	31	1	1	1	1	ใช้ได้
12	1	0	1	0.67	ใช้ได้	32	1	1	1	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	ใช้ได้	33	1	1	1	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	ใช้ได้	34	1	1	1	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	ใช้ได้	35	1	1	1	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	ใช้ได้	36	1	1	1	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	ใช้ได้	37	1	1	1	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	ใช้ได้	38	1	1	1	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	ใช้ได้	39	1	1	1	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	ใช้ได้						

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2											
ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	1	ใช้ได้	21	1	1	1	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	ใช้ได้	22	1	1	1	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	ใช้ได้	23	1	1	1	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	ใช้ได้	24	1	1	1	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	ใช้ได้	25	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6	1	1	1	1	ใช้ได้						
7	1	0	1	0.67	ใช้ได้						
8	1	0	1	0.67	ใช้ได้						
9	1	1	1	1	ใช้ได้						
10	1	1	1	1	ใช้ได้						
11	1	1	1	1	ใช้ได้						
12	1	1	1	1	ใช้ได้						
13	1	1	1	1	ใช้ได้						
14	1	1	1	1	ใช้ได้						
15	1	1	1	1	ใช้ได้						
16	1	1	1	1	ใช้ได้						
17	1	1	1	1	ใช้ได้						
18	1	0	1	0.67	ใช้ได้						
19	1	1	1	1	ใช้ได้						
20	1	1	1	1	ใช้ได้						

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1			
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	ปัจจัยจิตใจ (ด้านความสำเร็จ)		ปัจจัยค้ำจุน (ด้านนโยบายและการบริหาร)
1	.40	21	.63
2	.50	22	.69
3	.45	23	.78
4	.25		ปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือน)
5	.31	24	.78
	ปัจจัยจิตใจ (ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น)	25	.77
6	.46	26	.62
7	.46	27	.80
8	.62		ปัจจัยค้ำจุน (การบังคับบัญชา)
9	.59	28	.63
	ปัจจัยจิตใจ (ด้านความก้าวหน้า)	29	.43
10	.69	30	.74
11	.57		ปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)
12	.59	31	.63
13	.53	32	.60
14	.79	33	.42
	ปัจจัยจิตใจ (ด้านรายละเอียดของงาน)	34	.57
15	.55		ปัจจัยค้ำจุน (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)
16	.54	35	.67
17	.25	36	.76
	ปัจจัยจิตใจ (ด้านความรับผิดชอบ)	37	.58
18	.28	38	.77
19	.55	39	.71
20	.76		
หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97			

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2			
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาในโรงเรียน	
1	.62	19	.68
2	.66	20	.68
3	.68	21	.83
4	.64	22	.74
5	.73	23	.82
6	.39	24	.78
7	.63	25	.50
8	.58		
ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก			
9	.34		
10	.64		
11	.68		
12	.60		
13	.57		
ประสิทธิผล ด้านความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม			
14	.69		
15	.76		
16	.67		
17	.52		
18	.51		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางฐานิกา บุญโทน
วัน เดือน ปี เกิด	26 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	เขตคลองเตยเหนือ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	84 ม.6 ตำบลท่าเทววงษ์ อำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี 20120
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 - 2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนเกาะสีชัง จ. ชลบุรี พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนเกาะสีชัง จ. ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจ เอกการตลาด (บธ.บ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2565 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา