

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

A STUDY OF TEACHER'S MOTIVATIONS AFFECTING THE
SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER PATHUMTHANI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

พัชรี เหลืองอุดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

A Study of Teacher's Motivations Affecting the School
Effectiveness Under Pathumthani Primary Education Service Area
Office 2

ชื่อ- นามสกุล

นางพัชรี เหลืองอุดม

สาขาวิชา/ วิชาเอก

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

.....กรรมการ

(ดร.จิระศักดิ์ สารรัตน์)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

วันที่ เดือน พ.ศ.

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - สกุล	นางพัชรี เหลืองอุดม
สาขาวิชา/ วิชาเอก	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูและ 2) ศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 4) ศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Thesis Title	A Study of Teacher's Motivations Affecting the School Effectiveness Under Pathumthani Primary Education Service Area Office 2
Name–Surname	Mr.s Pacharee Leangudom
Program / Major Subject	Educational Administration of Technology
Thesis Advisor	Assit. Prof. Dr.Sutiporn Boonsong
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study a level of teacher's motivation for operation of education and 2) to study school effectiveness level of Pathumthani Primary education in Area Office 2 and 3) to find the relationship between the motivation of teacher and effectiveness of primary education and 4) to study level of motivation that effect to effectiveness of primary education in Pathumthani Education Service Area Office 2.

The samples used in this study were 280 teachers under Pathumthani Education Service Area Office 2. The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaire. Mean, standard deviation, Pearson product moment correlation and multiple regression analysis were used in analyzing data.

Research findings show that teacher's motivation (both motivation factor and hygiene factor) for operation and effectiveness of primary education in Pathumthani Area Office 2 were rated at a high level. Correlation between teacher's motivation (motivation factor and hygiene factor) and effectiveness of education had the positive correlation. A motivation of motivation factor and overall hygiene factor which has power to predict effectiveness of education in the Pathumthani Education Service Area Office 2, the two factors can predict education's effectiveness to be equal to 68.80 % were found significantly correlated at 0.1 level

Keyword : Teacher's motivation , School's effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธุ์ไสว ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบงาน และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ประธานคณะกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัตน์ และ ดร.จิระศักดิ์ สารรัตน์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผล มาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบใจ เพื่อน พี่ น้อง ร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พัชรี เหลืองอุดม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
1.7 คำจำกัดความในการวิจัย	9
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	14
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	14
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ	17
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	19
2.1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	34
2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	37
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับข้อกับประสิทธิผลขององค์การ.....	38
2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล	38
2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.2.3	การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา 42
2.3	บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของครู 46
2.3.1	บทบาทความสำคัญและหน้าที่ของอาชีพครู 46
2.3.2	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2..... 48
2.4	การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในสถานศึกษา 51
2.4.1	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น 51
2.4.2	การนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมพัฒนาการบริหาร การศึกษาของสถานศึกษา 53
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 55
2.5.1	งานวิจัยในประเทศ..... 55
2.5.2	งานวิจัยต่างประเทศ 62
3	วิธีดำเนินการวิจัย 64
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 65
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล 68
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล 68
3.5	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 72
4.2	ลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 74
4.3	การวิเคราะห์ข้อมูล 74
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป 74
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง) ในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 75

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	88
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.....	93
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถอดแยกพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ระดับ ของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	96
5	103
5.1	103
5.2	103
5.3	104
5.4	104
5.5	105
5.6	109
5.7	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	134
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	136
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์.....	157
ภาคผนวก จ การหาค่า IOC.....	161
ภาคผนวก ฉ การหาค่าความเชื่อมั่น	166
ประวัติผู้วิจัย.....	169

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
4.1	แสดงผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4.2	แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	75
4.3	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน.....	76
4.4	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความรู้สึกลอยล้า.....	77
4.5	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเนื้อหา.....	78
4.6	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ.....	79
4.7	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้า.....	80
4.8	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน.....	81
4.9	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบังคับบัญชา.....	82
4.10	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	83
4.11	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....	84
4.12	แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13	แสดงปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 86
4.14	แสดงแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูน) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม..... 87
4.15	แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2..... 88
4.16	แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง..... 89
4.17	แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก..... 90
4.18	แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา..... 91
4.19	แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา..... 92
4.20	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2..... 94
4.21	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยคำจูน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม..... 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยเชิงใจ (X1) และ ปัจจัยค่าจูน (X2) พยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาความแปรปรวน...	97
4.23	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปร เกณฑ์เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดย ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	97
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์.....	98
4.25	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แต่ละด้าน เพื่อพยากรณ์ตัว แปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาความแปรปรวน.....	99
4.26	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละด้านกับ ตัวแปรเกณฑ์ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาโดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	99
4.27	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์.....	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2.1 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ	23
2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์และการตอบสนองขององค์การ	25
2.3 แสดงความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการของทฤษฎี ERG.....	28
2.4 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์	31
2.5 เปรียบเทียบทฤษฎีต่าง ๆ ในกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	34
2.6 แสดงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ	36
2.7 แสดงปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม องค์การ	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัว ทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับ ปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันเราเอง ก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความ ต้องการของตนเองด้วย ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความ ขยันหมั่นเพียร ความตั้งอกตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาก็ต้องการมี หัวหน้าที่มีความเข้าอกเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อ การทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้า หรือเสียหายได้ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 17)

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคคลหรือ คณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นระบบมั่นคง และเจริญก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งสร้างองค์กรให้ถึงพร้อมด้วย สักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับองค์กรอย่างสูงสุด ดังนั้นหน้าที่และบทบาท อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และ อุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้บุคคลในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้น ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่แน่นอนว่า องค์กรนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมี

ประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดีเพื่อมุ่งใจในการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (บรรจบ สมอาษา, 2550: 1)

กระบวนการบริหารในองค์กรใดๆ จะต้องประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดทั้งทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรบุคคล ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เวลาและเทคโนโลยี ซึ่งในองค์การความสำเร็จของการบริหาร ไม่ว่ายุคใดสมัยใดปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารนั้นคือคน เพราะคนเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการความคาดหวัง และอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2544: 136-137) ดังนั้นการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆคือ (สมหมาย นาควิเชียร, 2548: 1)

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพรรคเป็นพวก ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น สบายใจที่ได้มาทำงานและได้อยู่กับเพื่อนร่วมงาน

จะเห็นได้ว่าถ้าหน่วยงานใดบุคลากรมีความพึงพอใจในหน่วยงานมากขึ้น สิ่งดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแต่จะนำมาซึ่งความสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้า ความต้องการและแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้ เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างเสริมและความกระตือรือร้น จากหลักการบริหารที่กล่าวว่างค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน องค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง การที่คนได้สร้างองค์กรขึ้นมาในขณะที่งานซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในคนที่คนใช้เป็นต้นแบบในการทำงาน ดังนั้นงานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้

จะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพร ปิ่นเจริญ, 2547: 45)

การมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตราที่ 4 ที่กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเอง รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวถึงการมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ความคาดหวังความต้องการของทุกฝ่ายเห็นว่าการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการผลิตคนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาประเทศโดยตรง โดยเฉพาะ โรงเรียนระดับประถมศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ สิ่งที่ยังชี้ว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972. อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305-306) ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นคือบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ครูก็เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนั้นการบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน Herzberg ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือทำให้เกิดภาวะพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญ ส่วนปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้เกิดภาวะไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะและความมั่นคง (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551: 138-139)

ดังนั้นครูจึงเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการสอน ให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง และยังคงทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบนอกจากการสอน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับ สภาพปัญหาในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดี ของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ(กรมวิชาการ, 2544: 2) จะเห็นได้ว่าครูต้องรับ ภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากงานสอน และเมื่อมีการย้ายโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น ครูจึงสมัครเข้ารับการ ย้ายโอนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจมาจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกยอมรับ เนื่องจาก ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544: 289)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษา พัฒนาวិชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 120 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 75 โรงเรียน และ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 45 โรงเรียน ตั้งอยู่บนพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ มุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในสังกัด ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการปฏิบัติและวัดผล ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหาร จัดการศึกษอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัด การศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ได้มีโครงการยกระดับคุณภาพ การศึกษาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาด้วยระบบเครือข่ายสถานศึกษา และโครงการประชุม ปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน โครงการอบรมปฏิบัติการวิทยากร แกนนำหลักสูตรบูรณาการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนการสอน ตลอดจนโครงการอื่นๆ อีกมากมาย เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ด้านผู้บริหารและครู ได้จัด โครงการประเมินผู้บริหารดีเด่น ครูเก่ง นักเรียนดีขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการสร้างผู้นำแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนให้การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งจากข้อมูลภาพความสำเร็จที่กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด 67 โรงเรียน ที่มีผลการ ประเมินการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติสูงกว่าร้อยละ 3 จำนวน 66 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 98

ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสองของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 120 โรงเรียน ผ่านการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก (สมศ.) รอบสอง จำนวน 93 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 77.50 เมื่อพิจารณาจากตัวมาตรฐานการประเมิน เห็นว่ามาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10-14 มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับดีมาก แต่พบว่ายังมีบางมาตรฐานมีผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ได้แก่มาตรฐานที่ 4, 5, 6, เป็นมาตรฐานด้านผู้เรียนมีผลการประเมินในระดับดี กับดีมากร้อยละ 32.73, 34.45, และ 43.46 ตามลำดับ ส่วนมาตรฐาน ด้านครู ได้แก่มาตรฐานที่ 9 มีโรงเรียนผ่านการประเมินระดับดี กับดีมากเพียง ร้อยละ 41.82 ซึ่งเป็นมาตรฐานสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต้องใช้วิธีและเทคนิคในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพ จนเกิดผลงานตามมาตรฐานที่ดีขึ้นไป (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2552: 17-72)

จากข้อมูลผลการดำเนินการของสถานศึกษาตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เราเห็นได้ว่าการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มุ่งเสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยพิจารณาจากหลายโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพความรู้และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมทั้งภาพความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 และผลการประเมินภายนอกกรอบสองของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานที่ผ่านการประเมินในระดับดี ดีมากและที่ไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งผลของข้อมูลทั้งหมดของสถานศึกษาทั้งด้านความภาคภูมิใจ ด้านที่เป็นปัญหาในการบริหาร รวมถึงจากประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาของผู้วิจัย เป็นเวลา 14 ปี ทั้งในหน้าที่ครูผู้สอน และหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทั้งด้านความสำเร็จและด้านที่เป็นปัญหา เกิดจากผลการดำเนินการของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางใด นั่นเอง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาในระดับใด และเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ว่าปัจจัยด้านใดมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรง

ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. ระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 924 คน ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1.1) ความสำเร็จของงาน

1.1.2) ความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ

1.1.3) ใญ่งาน

1.1.4) ความรับผิดชอบต่องาน

1.1.5) ความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.2.1) การบังคับบัญชา

1.2.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

1.2.4) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน

1.2.5) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1.4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

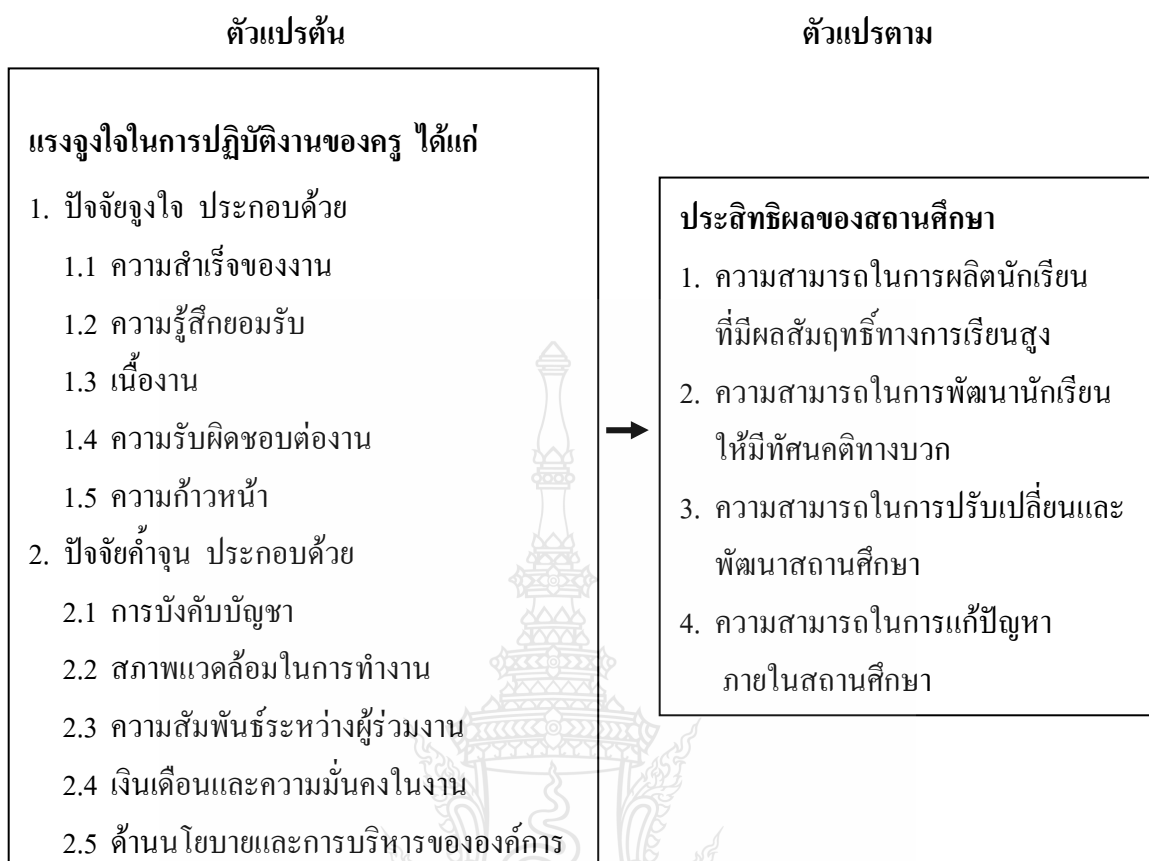
1.5 สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน
4. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้จากการประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1975) ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกรับเนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือนและความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972. อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305–306) ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 คำจำกัดความในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2553 เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามแนวทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จทั้งงานในหน้าที่การสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าพอใจของ

ตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานและสามารถแก้ปัญหาหรือปฏิบัติได้จนประสบผลสำเร็จ

1.1.2 ความรู้สึกยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ขอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.1.3 เนื้องาน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.1.4 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ปริมาณงานตามตำแหน่งหน้าที่หรือข้อผูกพันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุม

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้มีการปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1.2.1 การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางและวิธีการที่บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสม สะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือ

1.2.4 เงินเดือนและความมั่นคงในงาน หมายถึง เงินต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับจากทางราชการ และในหน่วยงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพการทำงานของตน

1.2.5 นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง ข้อกำหนด นโยบาย ขอบเขต และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามอำนาจหน้าที่โดยตรงและจากความสัมพันธ์เชื่อถือในความสามารถของการบริหาร

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 ในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครองและการยอมรับจากชุมชน

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับ ของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เช่นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมนักเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และเสริมสร้างพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

- 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ: สถานศึกษา

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ
- 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- 2.2.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3 บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของครู

- 2.3.1 บทบาทความสำคัญและหน้าที่ของอาชีพครู
- 2.3.2 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

2.4 การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในสถานศึกษา

- 2.4.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น
- 2.4.2 การนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหา และส่งเสริม พัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

องค์การที่มีการวางแผนและมีการวางระบบการบริหารที่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ และผลสำเร็จขององค์การปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน การที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานได้ผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมต่างๆของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนองจึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้ได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะเป็นไปตามคาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมที่ดีต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยจูงใจให้ได้ตรงตามที่ได้รับต้องการ ครูแต่ละคนในสถานศึกษาก็เช่นกัน มีความแตกต่างกันในการแสดงออกทางพฤติกรรมหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเหมือนหรือต่างกัน แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งเหมือนกัน คือ การได้รับการจูงใจในการทำงานซึ่งก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูในสถานศึกษาแต่ละคนมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันด้วย การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน มีผู้ที่ให้ความหมาย คำนิยาม คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้หลายลักษณะดังนี้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งแปลว่า เจริญใจ หรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึงเจริญใจหรือสภาวะที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรมหรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา ในทางจิตวิทยานั้นแรงจูงใจ หมายถึงสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง นักจิตวิทยามีความเชื่อมั่นว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายที่ต้องการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 98) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

บารอน (Baron, 1992: 362) ได้นิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นนำทาง และรักษาให้พฤติกรรมนั้นๆคงอยู่ตลอดไป

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1992: 42) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า คือ สิ่งที่มาจิจิตวิทยา เรียกว่า แรงขับซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น

พลันเคทท์ (Plunkett, 1995: 232) นิยาม แรงจูงใจ ว่าหมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกันกับได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆมากมายที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

เจอร์าลด์และโรเบิร์ต (Jerald Greenberg and Robert A. Baron, 1997: 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้นโดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

อัฟซานและเอริ (Afsaneh Nahavandi and Ali R. Malekzadeh, 1999: 35) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้มาจากภาษาละตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้นคำว่า แรงจูงใจก็คือสภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่างๆเหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา

روبินท์ (Robbins, 2003: 20) แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็ม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการนั้น

ปัญญา จันรอด (2548: 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ศิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: 20) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึก เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับการทำงาน

ปริญานูช ทองสุก (2549: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะมีกำลังหรือพลังใจที่มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใดๆจะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใด

อย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็น เงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่างๆเหล่านี้ถูก กระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับ การตอบสนอง โดยบุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่าง เต็มความสามารถ

สุภัททา โกศิยานันท์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่าหมายถึง ความต้องการของ บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆเพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการทำงานที่มี ความเป็นอิสระ มีความพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะวิตกกังวลหรือไม่สบายใจเมื่อ ประสบความสำเร็จล้มเหลวจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

บรรจบ สมอาษา (2550: 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลัง อิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็น แรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

บงกชธร เพิกนิล (2550: 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการแรงขับ ความต้องการภายในที่กระตุ้นตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จอันเป็นจุดหมายปลายทาง

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดริเริ่ม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551: 13) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงาน ของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่ง การสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย และแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรม หนึ่งพฤติกรรมใดออกมา

ชูชาติ โชติเสน (2551: 18) แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมี

ความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

กิบสัน ไอแวนซ์วิช และดอนเนลลี่ (Gibson Ivancevich and Donnelly, 1982: 80 อ้างถึงใน ปัญญา จันรอด, 2548: 22) กล่าวว่า มีตัวแปรต่างๆ เช่นความรู้ความสามารถระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

สตีเยอร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983: 210-212) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) ระดับของ แรงจูงใจ (2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว (3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

แมคเคลแลนด (McClelland, 1961: 100 อ้างถึงใน ปรียานุช ทองสุก, 2549: 17) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement)

ไลด์เกรน (Lindgren, 1976: 31-34 อ้างถึงในบรรจบ สมอาษา, 2550: 18) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นความปรารถนาที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้ว ก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความ

พยายาม ที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิก ในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

นิสากร สุชะกาตี (2548: 13–14) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในและภายนอก ย่อมจะกำกบให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้ปัจจัยจูงใจหรือเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้ได้้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญาตลอดจนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วยการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

โดยปกติแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะทำงาน
2. ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลจะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นการให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น

การพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใดๆที่ผู้บริหารพบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ไขได้โดยการจัดฝึกอบรม การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากเพราะขาดทรัพยากรในการทำงาน ผู้บริหารก็สามารถแก้ไขได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ปัญหาจะมากขึ้น และเป็นการทำลายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ ที่สำคัญยิ่งเนื่องจากเพราะว่าการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมาก เพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: 24) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ 2 ประการ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยกย่องนับถือ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง

บงกชธร เพิกนิล (2550: 14) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารถ้ารู้จักเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ

ชูชาติ โชติเสน (2551: 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

บุษบา รัตนมงคล (2551: 14) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน

สรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จสูง มีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนนั้นก็มักจะหยุด เศร้าหมองและไร้พลังที่จะทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งความต้องการที่เกิดจากภายในอาจเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นรางวัล ชื่อเสียง

เกียรตินิยม คำชมเชยยกย่อง ซึ่งไม่คงทนถาวร ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีการศึกษาและเสนอแนวคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจดังนี้

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown, 1955: 430 อ้างถึงใน ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, 2552:

10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ
- 2) สถานภาพทางสังคม
- 3) อายุ
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา

คูเปอร์ (Cooper, 1958: 31-33 อ้างถึงใน ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, 2552: 10) ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ทำงานที่เขาสนใจ
- 2) อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขยอชอบรับนับถือ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1974: 142-149 อ้างถึงใน ปริยานุช ทองสุก, 2549: 19) ให้แนวคิดว่ สิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้บุคคลากรเป็น การตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ

- 3) สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
- 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5) ความดีใจทางสังคม
- 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน

8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน

วิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ ยังมีการตอบสนองความต้องการทางกาย การสร้างสัมพันธ์อันดีในองค์กรซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจอีกด้วย

สมยศ นารีการ (2544: 221) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งมีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ดีเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้แก่พนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 111) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงาม จริยธรรมวิชาการ
4. ทักษะที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

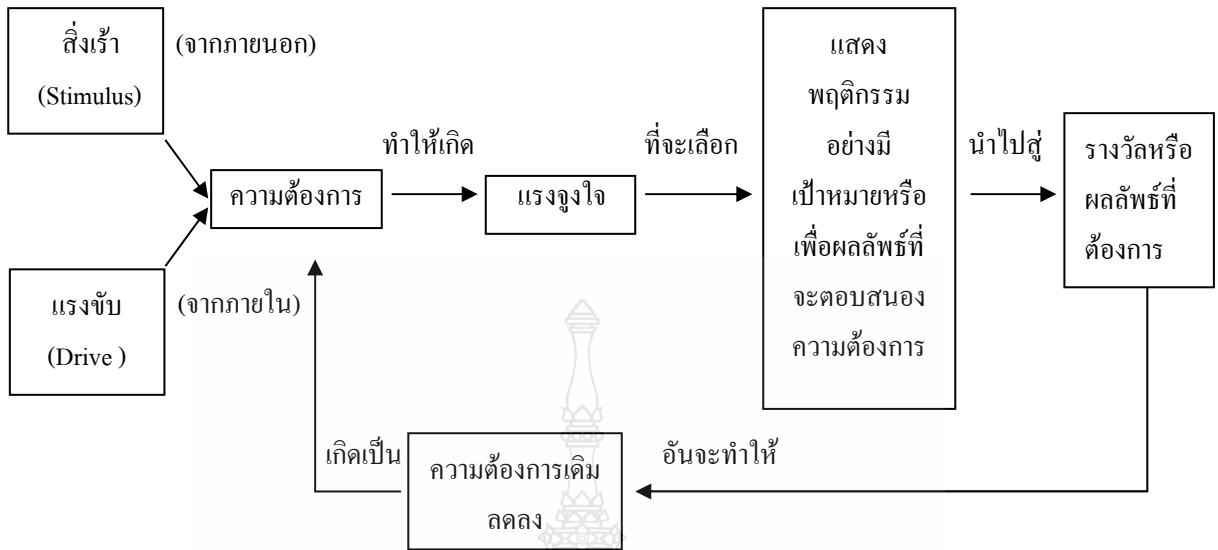
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ปรียานุช ทองสุก (2549: 22) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานกันเป็นอย่างดี
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 194-195) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการของการจูงใจจะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ (Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดจากภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหายหรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้เราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา ดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการของการจูงใจ

(ที่มา : สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 195)

แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุหรือไม่ใช่วัตถุก็ได้ แต่มีความหมายถึง สิ่งของที่ตอบสนองความต้องการทางกายหรือตอบสนองต่อความพึงพอใจทางจิตใจที่ให้นุเคราะห์เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล เพื่อผลประโยชน์ทางอุดมคติ รวมทั้งเป็นการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารควรนำมาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ถึงระบบวิธีการจูงใจที่จะนำมาใช้ว่าเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรหรือไม่ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้หันมาเห็นความสำคัญ และให้ความสนใจต่อความรู้สึกความต้องการของบุคคลในองค์กร โดยเห็นความสำคัญว่าการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรนั้นเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรที่มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายทฤษฎี จากการวิจัยพบว่าไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่รู้จักและมีอิทธิพลมากที่สุดสำหรับผู้บริหารใช้กันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

1) ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Need / Content Theories of Motivation)

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้นโดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานทางทฤษฎี 3 ประการคือ

ประการที่ 1 มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องไม่มีวันยุติ

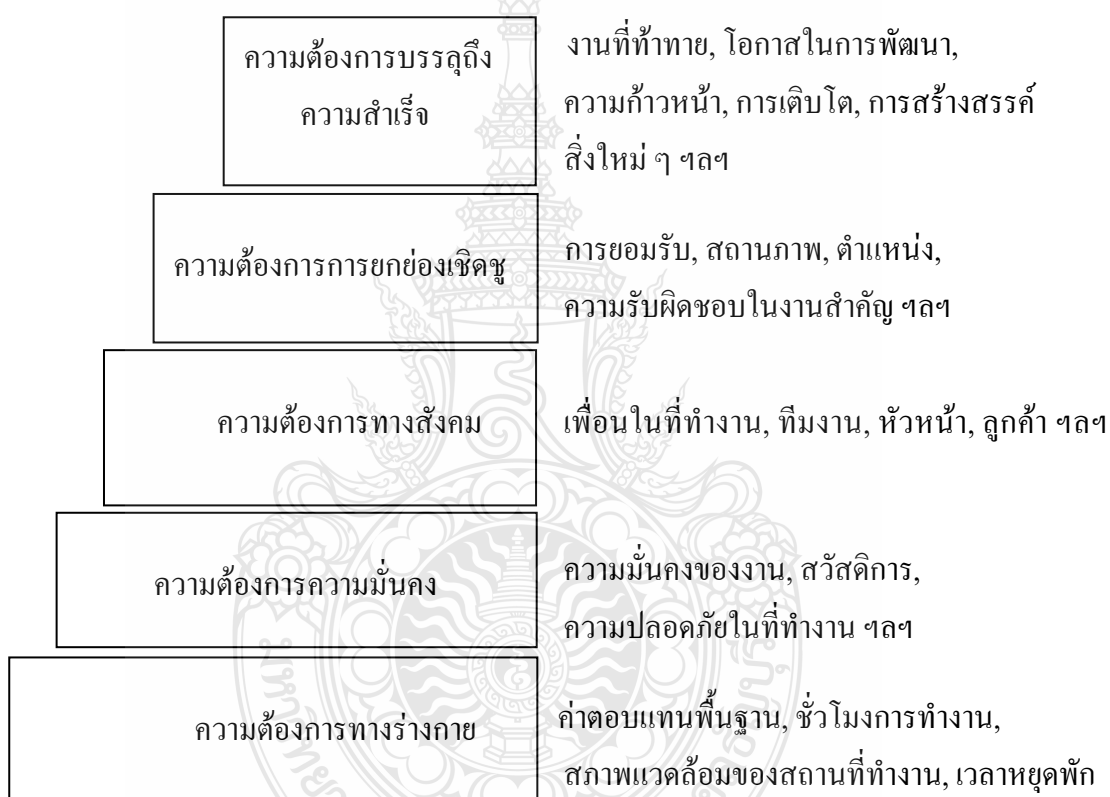
ประการที่ 2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่ 3 ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการขึ้นไปเรื่อย ๆ

ทฤษฎีของ อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างถึงในวิทยาด้านดำรงกุล, 2546: 272-273) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีในกลุ่มที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดอื่น ๆ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจจากความต้องการหลายอย่างที่จัดเรียงไว้เป็นลำดับขั้นจากล่างสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ขั้น ความต้องการในระดับล่าง (Lower-Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคง และความต้องการทางสังคม ความต้องการในระดับบน (Higher-Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องเชิดชู ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จความต้องการแต่ละชนิดและวิธีการตอบสนองของผู้บริหาร

ความต้องการขั้นแรกสุดเป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือปัจจัยสี่ เมื่อได้ในสิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดมาคือ ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัยมั่นคง ปราศจากความกลัวและหวาดระแวง เมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้วความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธภาพและได้รับความสัมพันธ์หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการ

ขั้นถัดมาคือ ความต้องการ การยกย่องเชิดชู (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือ ชื่นชมและเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่น ความต้องการในขั้นสูงสุดคือความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพของตน ต้องการเห็นความสำเร็จ และความเติบโตของตนเอง ตลอดจนได้ทำในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริง ความต้องการในลำดับสูงสุดนี้ ไม่อาจจะบรรลุได้อย่างสมบูรณ์เลย เพราะเมื่อนุชย์ทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตัวเองขึ้นไปเรื่อยๆ ศักยภาพและความใฝ่ฝันที่จะบรรลุถึงความสำเร็จก็จะเติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ ด้วยเช่นกัน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์และการตอบสนองขององค์กร
(ที่มา : วิทยา ด้านดำรงกุล, 2546: 273)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างถึงใน วิทยา ด้านดำรงกุล, 2546: 272-273) ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญสองประการเพื่ออธิบายเหตุผลว่าความต้องการดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ หลักการแรกคือ หลักแห่งความพร่อง (Deficit Principle) ที่กล่าวว่า

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่สามารถ จูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ พฤติกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ต้องการจะตอบสนองความต้องการที่ยังพร่องหรือยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองเท่านั้น หลักการที่สองคือหลักแห่งความก้าวหน้า (Progression Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่ง จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ จนกว่าความต้องการในลำดับล่างที่ต่ำลงไปขั้นหนึ่งจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วเท่านั้น ซึ่งเท่ากับว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะก้าวหน้าจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง อย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับขั้นความต้องการ มนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการในระดับล่างของตนเสียก่อน จึงจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในบรรดาผู้บริหารในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีเหตุผลและง่ายต่อความเข้าใจ แม้ว่าจะไม่มีกรณีวิจัยใด ๆ สนับสนุนหลักแห่งความพร่องและหลักแห่งความก้าวหน้าว่าเป็นจริงขนาดไหนก็ตาม ตัวมาสโลว์เองก็ไม่ได้ทำการทดลองเพื่อจะสนับสนุนทฤษฎีของตนเองแต่อย่างใดก็ตาม ประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีของมาสโลว์คือ ข้อสรุปที่ว่าบุคลากรในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเมื่อบุคลากรสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ด้วยการทำให้บุคลากรแน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ ดังนั้นหากจะนำทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในการจูงใจของบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะเหมือนหรือต่างกันจัดแบ่งความต้องการเหล่านั้นออกเป็นกลุ่ม ๆ แล้วจึงตอบสนองความต้องการของเขาเหล่านั้นเท่าที่จะทำได้เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

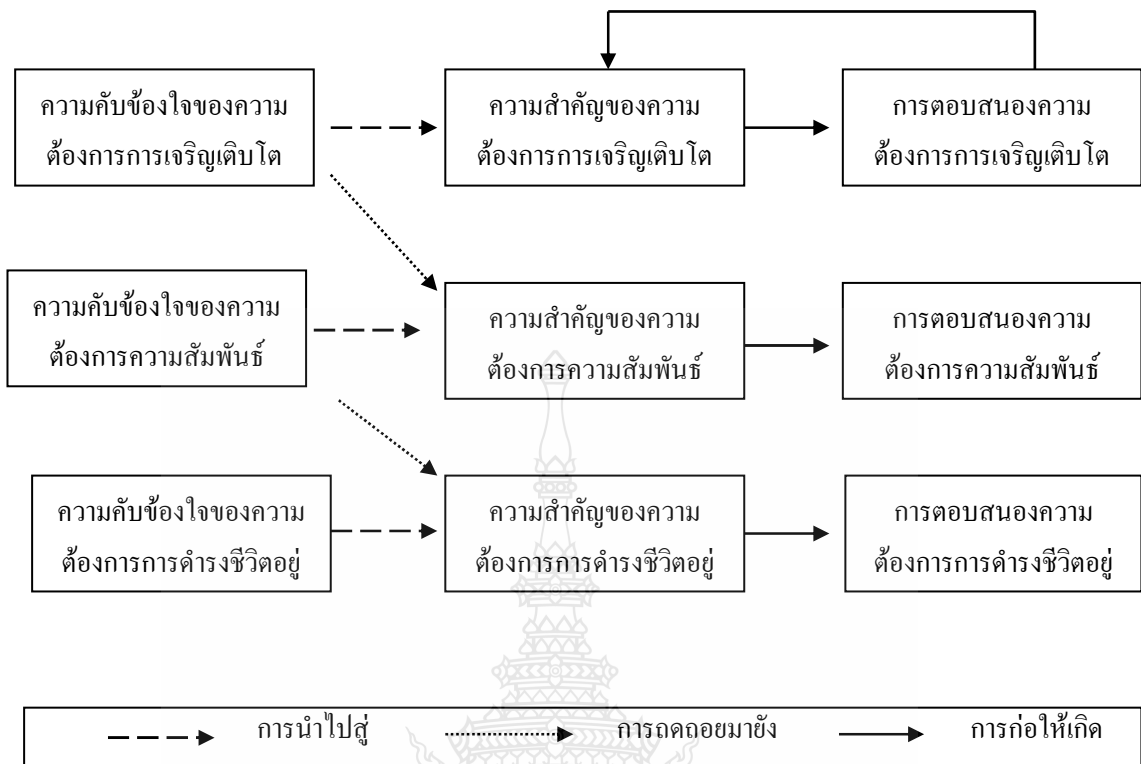
2) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer อ้างถึงใน วิทยา ค่านดำรงกุล, 2546: 273-274) เป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์เพื่อให้เกิดความง่ายยิ่งขึ้น โดยเขาขุบความต้องการ 5 ชั้นของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ชั้น เรียงลำดับจากต่ำไปสูง คือ ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence Needs-E) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่างๆ เพื่อการยังชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs-R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความต้องการความเติบโต (Growth Needs-G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้าและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ความแตกต่างอีกประการหนึ่งของทฤษฎีนี้จากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่าความต้องการในระดับล่างจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก่อนแล้วความต้องการใน

ระดับที่สูงถัดไปจึงจะเกิดขึ้น สำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน สามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง อัลเดอร์เฟอร์ไม่ได้ระบุด้วยว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่มีผลต่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเหมือนผลสรุปของมาสโลว์

แม้ว่าความต้องการทั้งสามในทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงเหมือนกับของมาสโลว์ แต่การไต่ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีความซับซ้อนกว่าและเป็นไปตามหลักการ ความคับข้อง-ความถดถอย (Frustration-Regression Principle) ที่อธิบายว่าหากมนุษย์ไม่อาจจะสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้แล้ว เขาก็จะบรรเทาความคับข้องด้วยการถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำกว่า แม้ความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามตัวอย่าง เช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่การเติบโตก้าวหน้าซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงได้ เขาอาจจะถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำลงมาด้วยการหันมาทุ่มเททำงานเพื่อให้มีเงินมากขึ้นแทน ดังนั้นสำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ ทฤษฎีนี้จึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์อาจจะก้าวขึ้นหรือก้าวลงบนลำดับขั้นของความต้องการได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ดังภาพที่ 2.3





ภาพที่ 2.3 แสดงความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการของทฤษฎี ERG (ที่มา : สมยศ นาวิการ, 2540: 309)

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความยืดหยุ่นอยู่ในตัวของทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์แต่ในอีกทางหนึ่งก็กล่าวถึงความต้องการที่อาจเกิดขึ้นพร้อมกันมากกว่าที่หนึ่งระดับขั้น การวิเคราะห์ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไปได้

3) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (McClelland's Motivation Theory อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545: 208)

แมคเคลนแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมผลของการศึกษาความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

ประการที่ 1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งใดให้ความสำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จ

ประการที่ 2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

ประการที่ 3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ได้แก่ ความต้องการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่าผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ความต้องการทั้งสามด้านไม่มีการเรียงลำดับที่ตายตัว ไม่มีความพอใจ ความก้าวหน้า หรือความซับซ้อนใจ การถดถอย ระหว่างความต้องการ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และระดับความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องศึกษาให้เข้าใจตามหลักการของทฤษฎีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมความต้องการตามทฤษฎี

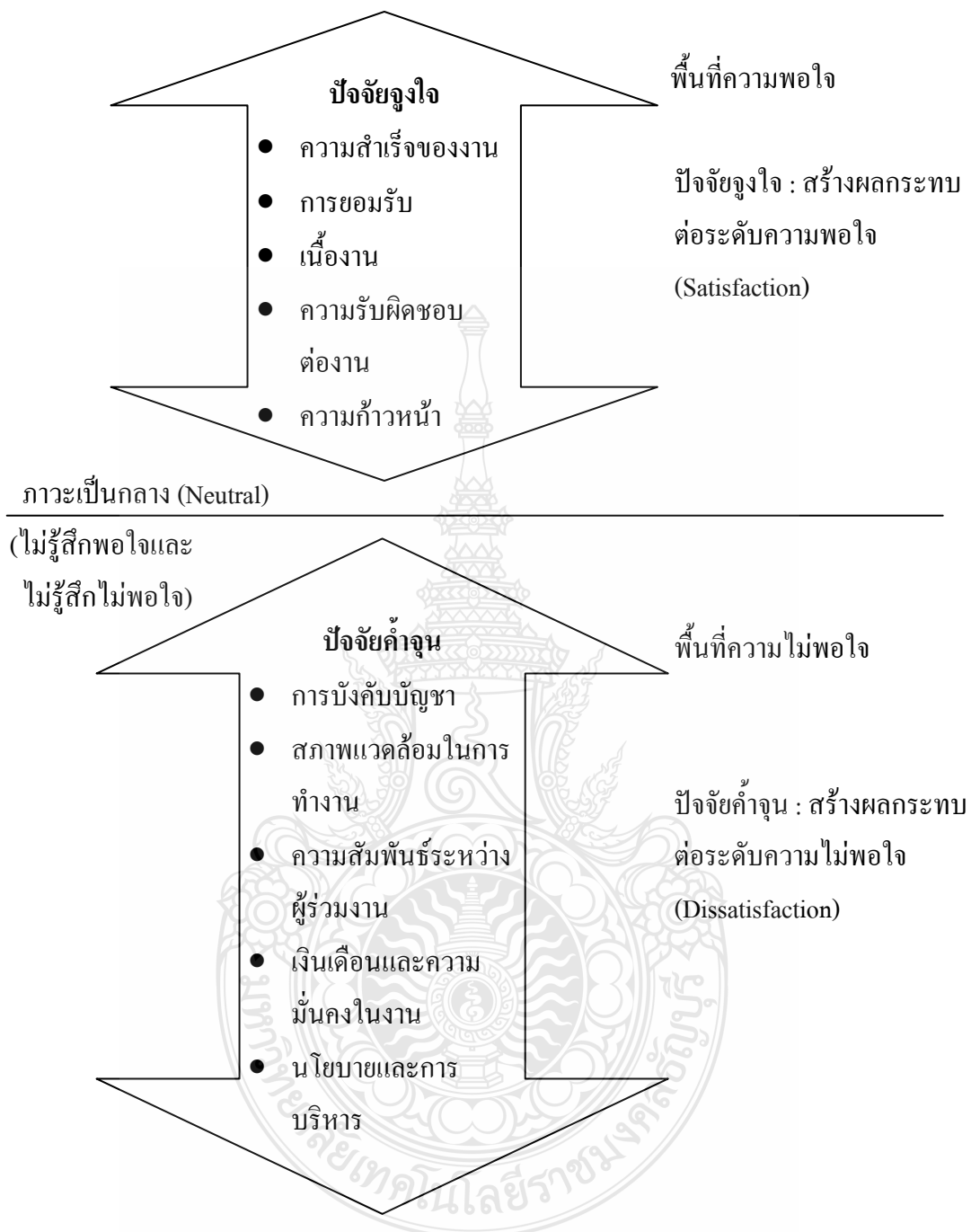
4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน วิทยา ค่าน้ำรางวัล, 2546: 274-276) พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 หรือหลังจากมาสโลว์ไม่ถึง 10 ปี เฮอร์สเบิร์กเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบัญชีและวิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกาจำนวนเกือบ 4,000 คน ด้วยการให้ตอบคำถามว่าอะไรทำให้พวกเขาพอใจกับงานที่ทำและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่าอะไรทำให้พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำและรู้สึกขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน ผลที่พบคือพนักงานเหล่านั้นระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจแตกต่างไปจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ เฮอร์สเบิร์กจึงสรุปว่า พนักงานเหล่านี้ไม่ได้คิดว่า “ความพอใจ” (Satisfaction) เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับ “ความไม่พอใจ” (Dissatisfaction) แต่ “ความไร้ซึ่งความพอใจ” (No Satisfaction) ต่างหากที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจและ “ความไร้ซึ่งความไม่พอใจ” (No Dissatisfaction) คือสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ หรือพูดง่าย ๆ ก็คือแม้จะทำให้คนไร้ซึ่งความไม่พอใจได้ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะบังเกิดความพอใจ และในทำนองกลับกันการทำให้คนไร้ซึ่งความพอใจก็ไม่ได้หมายความว่าคนๆ นั้นจะ

บังเกิดความไม่พอใจ ข้อสรุปนี้ นำเฮอส์เบิร์กไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและการขาดแรงจูงใจของคนแตกต่างกันสิ้นเชิงจากปัจจัย ที่มีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจ” เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1975: 113–115) ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ 1966 และ ค.ศ.1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่า การให้ค่าแรงต่ำ ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุด วิธีการจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามบังคับภายนอกนั้น เฮอส์เบิร์ก พบว่า ไม่ประสบความสำเร็จ การขาดปัจจัยค่าจูง เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือไปจากเงินเดือน อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสุข

ทฤษฎีของ เฮอส์เบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น” (Motivation Factors) และ “ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค่าจูง” (Hygiene Factors) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานดังมีรายละเอียดดังภาพที่ 2.4





ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก
(ที่มา: วิทยา คำนดารงกุล, 2546: 275)

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับบรรลุผลสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จ ของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ

1.2 ความรู้สึกยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 เนื้องาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้อยากทำมีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาลิขิตใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้มีการปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางและวิธีการที่บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสม สะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือ

2.4 เงินเดือนและความมั่นคงในงาน หมายถึง เงินต่างๆที่บุคลากรใน สำนักงานได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

2.5 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยทางตรงและทางอ้อม

ปัจจัยในกลุ่มที่สองที่มีผลต่อความพอใจหรือปัจจัยจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับสูงของเราและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Context) เป็นส่วนใหญ่ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ เนื้อหา ความสำคัญของงาน และโอกาสที่จะเติบโต ในงาน เฮอร์สเบิร์กเชื่อว่าหากผู้บริหารสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจ (Satisfaction) แต่แม้จะไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นแต่เพียงพนักงานจะอยู่ในภาวะเป็นกลางคือไม่รู้สึกรพอใจและไม่รู้สึกไม่พอใจเท่านั้น

ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮอร์สเบิร์กไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจเพียงพอเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แต่มักจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรพิจารณาศึกษา วิเคราะห์และเห็นความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้านในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เราจะเห็นว่าทฤษฎีของเฮอร์สเบิร์กมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อวิธีการบริหารและออกแบบงานสำหรับผู้บริหารที่สนใจกับแรงจูงใจของบุคคล เฮอร์สเบิร์กได้ลดความต้องการห้าระดับของมาสโลว์เป็นสองระดับของการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ปัจจัยค่าจูงหรือสิ่งที่ไม่พอใจจะเทียบกับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันลดความไม่พอใจแต่ไม่ได้นำไปสู่ความพอใจ ปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่จะพอใจจะเทียบเท่ากับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ ปัจจัยเหล่านี้จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน และจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสำคัญของแต่ละทฤษฎีไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ และทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์สเบิร์ก ซึ่งแต่ละทฤษฎีต่างพยายามศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่จะมีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากอะไร

ทำให้สามารถออกแบบวางแผนในการทำงาน ตลอดจนจัดหาของรางวัล สิ่งตอบแทนที่ทำให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อความสอดคล้องในการทำงานของหน่วยงาน ดังภาพที่ 2.5

	มาสโลว์	อัลเดอร์เฟอร์	แมคเคลนแลนด์	เฮอริสเบิร์ก
ความต้องการระดับสูง	ความต้องการความสำเร็จ (Self-Actualization Needs)	ความต้องการเติบโต (Growth Needs-G)	ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement)	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)
	ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs)	ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs-R)	ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)	
ความต้องการระดับล่าง	ความต้องการทางสังคม (Social)	ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence Needs-E)	ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
	ความต้องการความมั่นคง (Safety)			
	ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)			

ภาพที่ 2.5 เปรียบเทียบทฤษฎีต่าง ๆ ในกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (ที่มา : สุพานี สฤณภูวนิช, 2549: 210)

2.1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นได้ประกอบไปด้วยหลายองค์ประกอบที่เกิดขึ้น มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน, 2540: 20-21) คือ

1) ความต้องการ (Needs) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2) แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่า การไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction)

3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ พ้นสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลพฤติกรรม แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967: 380-384 อ้างถึงในปัญญา จันรอด, 2548: 20) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าในความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้าง ได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้

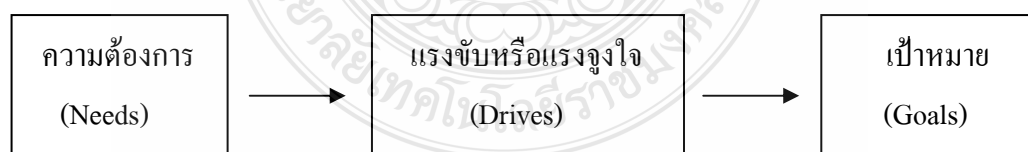
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็น และความต้องของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงทำงานด้วย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ต่างๆที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

ลูธันส์ (Luthans, 1992: 146-147 อ้างถึงใน วิทยา ด้านดำรงกุล, 2546: 270) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

(ที่มา : วิทยา ด้านดำรงกุล, 2546: 270)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจ ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น เกิดจากสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของตนเอง คือความต้องการ เมื่อเกิดความต้องการขึ้นเมื่อใด ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้ได้ถึงสิ่งที่ต้องการ เรียกพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่าแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกิดจากภายในและภายนอกจนสามารถสนองความต้องการได้คือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลจากการจูงใจจะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ มีผู้ที่กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2541: 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสิ่งที่ปรากฏก่อนข้างแนชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิตที่มีประสิทธิผล จะมีความสัมพันธ์กันเสมอ ถ้าหากขวัญของคนงานดีหรือสูงอยู่แล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดี ดังนั้นการที่ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนแล้ว ขวัญและกำลังใจก็จะสูงขึ้น และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การดีตามไปด้วย เรากล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ

เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจทั้งที่เป็น ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ ต้องศึกษาวิธีการ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรให้ตรงกับความต้องการเลือกใช้เทคนิควิธีได้ ถูกต้องเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร:สถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหาร ส่วนใหญ่จะใช้คำว่าประสิทธิผล ขององค์กร (Organizational Effectiveness) หรือประสิทธิผลสถานศึกษา (School Effectiveness) ประสิทธิผลเป็นตัวที่ใช้พิจารณาได้ว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จ ของงาน ซึ่งมีผู้ให้คำนิยาม ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

คำว่าประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นการรวมคำสองคำระหว่างคำ ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กับ องค์กร (Organization) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะศึกษาคำสองคำ นี้ก่อน คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงความมากน้อย (Degree) ขององค์กรสามารถบรรลุ ถึงเป้าหมายทั้งหมด ส่วนคำว่าองค์กร (Organization) หมายถึงศูนย์กลางกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้น เป็นหน่วยงาน ถ้าเป็นหน่วยงานสาธารณะ เรียกว่าองค์กรบริหารราชการ

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 176-177) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการ กระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

อุษณีย์ รักซ้อน (2543: 36) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและประสานงานใน การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม ทั้งระบบ

การดี อนันต์นาวิ (2545: 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและครุมีความพึงพอใจในการทำงาน

อุทัยวรรณ โขชื่น (2546: 45) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของสังคม

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547: 38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้

นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 48) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง

สุดา บุญเถื่อน (2549: 61) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อังกา ปิยามย์ (2549: 39) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เบนนิส (Bennis, 1989: 214-215 อ้างถึงใน บุญรามาภรณ์ เป็ดทอง, 2549: 35) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติการกิจ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 289-300) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถ

พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง (ดี) ด้านการเรียนรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับที่สูงขึ้นไป (เก่ง) และด้านการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มีสุข) โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลมีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

พิทท วังเงิน (2547: 45) กล่าวว่า องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าได้ต้องอาศัยปัจจัยรอบด้าน แม้มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด หากขาดปัจจัยองค์ประกอบ หรือเครื่องมือที่ตีความสำเร็จ ก็ยากจะบังเกิดได้ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล ได้แก่

- 1) มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
- 2) มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 3) มุ่งเน้นการบริการ
- 4) พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมา รับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับยึดโยให้ผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ขององค์กร
- 5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
- 6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดีตลอดเวลา
- 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป
- 8) มีแผนงานที่ดี
- 9) มีหน่วยกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- 10) มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล



ภาพที่ 2.7 แสดงปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม องค์กร
(ที่มา : พิกพ วังเงิน, 2547: 45)

กิบสันและคนอื่นๆ (Gibson and Other, 1982: 27 อ้างถึงในนิคม กันตะกะนันท์, 2548: 50)
ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสามารถในการปรับตัว
- 5) การพัฒนา
- 6) การอยู่รอด

พาร์สัน (Parson, 1960: 99 อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546: 33) ได้เสนอความคิดในการ
วัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

- 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
- 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
- 3) การบูรณาการ (Integration)
- 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305–306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305-306) ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจาก ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน มาใช้ให้สอดคล้องกับสถานศึกษา

2.2.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่มีนักวิชาการต่างสาขากันต่างก็ตีความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกันออกไปตามแนวคิด ความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง มีผู้ที่กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลากหลายดังนี้

มาโฮนี และไวเซด (Mahoney and Weizel, 1969 อ้างถึงในสิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549: 40) ให้ทรงเสนอว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาความใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

กิบสัน ไอวานชีวิช และดอนเนลลี่ (Gibson Ivancevich and Donnelly, 1982: 37 อ้างถึงในอำภา ปิยรมย์, 2549: 42) ได้สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยว่า เครื่องบ่งชี้ของควมมีประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Survival)

เดสเลอร์ (Dessler, 1986: 68 citing Bennis, 1971) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือการอยู่รอด ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985: 121-122 citing Parson, 1960) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

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

มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305-306) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดค่านิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงสุดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบ ต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Hoy and Miskel, 2001: 305) จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทาง วิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวได้ว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ทางโรงเรียนและสังคมต้องการ

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงมีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาระดับทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546: 36)

กล่าวได้ว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือการวางแผนในการพัฒนานักเรียนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อมุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีคุณสมบัติทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญารวมทั้งมีจิตใจปลูกฝังความคิดในทางที่ดี สามารถแยกแยะและเลือกว่าที่จะทำสิ่งที่ถูกที่ควรและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ควรได้ด้วยตนเอง

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ

ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546: 36-37)

กล่าวได้ว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือความสามารถในการบริหารและการให้ความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถของครู รวมทั้งการถ่ายทอดและปลูกฝังความรู้ ความสามารถและความดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (อุษณีย์ รักซ้อน, 2543: 37-38)

กล่าวได้ว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ผ่านพ้นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 58) เสนอเกณฑ์บ่งชี้วัดประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องเป็นไปตาม

เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ตั้งไว้รู้จักวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวและปรับวิธีการให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปโดยมุ่งให้เกิดในด้านของการพัฒนาที่ดีขึ้นและเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกทางขององค์กร

2.3 บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของครู

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคน คนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการสร้างคนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นหน้าที่โดยตรงของครู หากครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ อุทิศตนให้กับงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาเทคนิควิธีการมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหวังให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดตั้งเป้าหมายไว้สอดคล้องกับความหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” การศึกษาเป็นเครื่องหลักในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนและการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญยิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคือ “ครู” ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนและพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2-3) มีการกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของอาชีพครู ดังนี้

2.3.1 บทบาทความสำคัญและหน้าที่ของอาชีพครู

ครูเป็นผู้ให้ความรู้และสั่งสอนศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับศิษย์อย่างเต็มความสามารถที่มี คุรุสภา (2548: 289-293) ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

ความเป็นครู ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วย

- 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อุดทนและรับผิชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีวิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู

6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543: 2) กล่าวว่าไว้ว่าการศึกษาและครูเป็นองค์ประกอบร่วมกัน กล่าวคือ ที่ใดมีการศึกษาที่นั่นจะต้องมีครู หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เมื่อมีครูก็ต้องการให้การศึกษา ที่กล่าวเช่นนี้ก็เพื่อแสดงให้เห็นว่ากระบวนการให้ศึกษานั้นจะปราศจากบุคคลที่เป็นครูไม่ได้ ในทำนองเดียวกันเมื่อมีบุคคลในสถานภาพของความเป็นครูอยู่ในสังคม กระบวนการให้ศึกษาก็จำเป็นต้องเกิดขึ้นซึ่งอาจอยู่ในลักษณะของการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ กระบวนการให้การศึกษาตามอัธยาศัยก็สุดแล้วแต่ความต้องการ ส่วนกระบวนการให้ศึกษานั้นอาจจะยึดครูเป็นศูนย์กลางหรือยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของวิชาการนั้น ๆ

กฤษณะ ศรีแผ้ว (2545: 15) ได้กล่าวถึงงานหลักของครู คือ พัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ เช่นบอกกล่าวแนะนำ อบรมสั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือน ทำเป็นตัวอย่าง สาธิตหาของจริงหรือของจำลองมาให้ดูและสัมผัสพาไปดูสิ่งของหรือสถานที่ จัดหาสื่อและบุคคลมาเสนอข้อมูลและความรู้ จัดบรรยากาศ ปัจจัย วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียนสัมผัส สังเกต คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ศึกษาค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติด้วยตนเองให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ถ่ายทอดและสืบสานความรู้และการปฏิบัติ ฯลฯ และได้จำแนกงานหลักของครูตามลำดับขั้น ดังนี้

1) ขั้นเข้าใจผู้เรียนและชุมชน ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้เรียน สังเกตศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างรอบด้าน เช่น รู้สึกสภาวะกาย จิตใจ สติปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ประเพณี สภาพของครอบครัว ชุมชน ธรรมชาติและบริบทแวดล้อมที่หล่อหลอมชีวิตจิตใจของผู้เรียน รวมทั้งระเบียบกฎหมาย และกฎกติกาต่าง ๆ

2) ขั้นเตรียมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย การแบ่งกลุ่มผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น ทำแผนการสอน เตรียมการสอน เตรียมและวิเคราะห์สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร ข่าวสารข้อมูลและองค์ความรู้ที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

3) ขั้นพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ตามสภาพของผู้เรียน สภาพธรรมชาติและสังคมที่แวดล้อม ช่วงเวลา เนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้วิธีการและ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น พูดบอกกล่าว อธิบาย จงใจ ตั้งคำถาม ตอบคำถาม มอบหมายงาน แนะนำกำกับดูแลทั่วไป ติดตามการทำงาน นำไปศึกษานอกห้องเรียน กำกับการทดลอง กำกับการค้นคว้า ดำเนินการอภิปราย ระดมความคิดสรุปความคิด สาธิต ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีประกอบการ

เรียนรู้ ให้รางวัล ชัยยุ ลง โทษ สนับสนุนให้ผู้เรียนอยากเรียนอยากรู้ กล้าคิดริเริ่ม สร้างจินตนาการ กล้าแสดงออก อยากพัฒนาตนเอง และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

4) **ขั้นประเมินผู้เรียนและรายงานผล** ประกอบด้วย การเตรียมเครื่องมือการประเมิน เช่น แบบทดสอบและแบบประเมินผู้เรียน ด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เช่น สัมภาษณ์ผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สังเกตพฤติกรรมเฉพาะราย สังเกตการณ์ร่วมกิจกรรม ตรวจสอบและประเมินผลงาน แฟ้มสะสมงานและรายงานผล การพัฒนาทั้งด้วยวาจาและการเขียนและหรือด้วยเทคโนโลยีอื่นที่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำผลย้อนกลับมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

กล่าวโดยสรุปคือครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจะพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้ประสบความสำเร็จในทุกด้านต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูให้ครูเกิดความรัก ความผูกพันกับสถานศึกษา เพื่อที่ครูจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ที่ได้รับผิดชอบ ตั้งใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับสถานศึกษาอย่างแท้จริงและส่งผลให้การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2

สภาพการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษา พัฒนาวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 120 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 75 โรงเรียนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 45 โรงเรียน ตั้งอยู่บนพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอชัยบุรี อำเภอคำลูกกา และอำเภอหนองเสือ มุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการปฏิบัติและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐาน มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2552 และผลการดำเนินงาน (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพท.ปทุมธานี เขต 2, 2552: 17- 55) ดังนี้

1. การนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษามีขั้นตอนและผลการดำเนินงาน ตามโครงการกิจกรรมดังนี้

1.1 โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา ด้วยระบบเครือข่ายสถานศึกษา

- 1.2 โครงการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
- 1.3 โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษ
- 1.4 โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
(LD)
- 1.5 โครงการพัฒนาอัจฉริยภาพผู้มีความสามารถพิเศษ
- 1.6 โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย
- 1.7 โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน (โรงเรียนในฝัน)
งานนิเทศตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ แยกตามกลุ่มสาระ ดังนี้
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
 - 1.1 โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน
 - 1.2 โครงการค่ายสร้างสรรค์สติปัญญา “สนุกสนาน อ่านเขียน”
 - 1.3 โครงการจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย
ระดับช่วงชั้นที่ 1
 2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
 - 2.1 พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้โปรแกรม The Geometer's
Sketchpad (GSP) เบื้องต้น
 - 2.2 โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้านคณิตศาสตร์
 - 2.3 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระบบทางไกล (ETV)
 3. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 3.1 โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ
 - 3.2 โครงการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ
 - 3.3 โครงการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 โครงการประชาธิปไตย
 4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
 - 4.1 โครงการอบรมครูผู้สอนฟุตซอล
 5. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
 - 5.1 โครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้
ศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ กิจกรรม Homepage

5.2 โครงการอบรมปฏิบัติการวิทยากรแกนนำหลักสูตรบูรณาการใช้เทคโนโลยีเพื่อ
ยกระดับการเรียนการสอน

6. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

6.1 โครงการเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้สำหรับครูวิทยาศาสตร์ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน

7. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

7.1 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

7.2 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน

ด้านการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ผลิตสื่อ / นวัตกรรมทางการศึกษา

ผลงานที่เกิดจากการดำเนินโครงการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเข้มแข็งขึ้น มีผลการ
ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์หลายโครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนานักเรียนที่มีปัญหาการอ่าน การเขียน
2. โครงการโรงเรียนแกนนำขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน
3. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง
4. โครงการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ด้านผู้บริหาร / ครู

1. โครงการประเมินผู้บริการเด่น ครูเก่ง นักเรียนดี

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการ
สร้างผู้นำแบบอย่างที่ดี

การดำเนินงาน

1. จัดทำเกณฑ์การประเมินบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม
2. ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนในสังกัดทราบทางเว็บไซต์
3. จัดตั้งคณะกรรมการ และประชุมคัดเลือกประธานศูนย์เครือข่ายแบบยั่งยืน
4. ดำเนินการประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามเกณฑ์ที่จัดทำไว้แล้ว
5. ประกาศผลการประเมิน / มอบโล่เชิดชูเกียรติ

ผลที่ได้รับ

การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ ช่วยสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
ได้รับการยกย่องและเผยแพร่

2. โครงการประเมินและพัฒนาครูผู้สอนภาษาไทย

การใช้ภาษาไทยเป็นทักษะที่สำคัญในการสื่อสาร โดยเฉพาะการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ครูผู้สอนภาษาไทย เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเดินไปสู่ความสำเร็จได้อย่างดี แต่เนื่องจากครูผู้สอนภาษาไทยบางส่วนสอนไม่ตรงวุฒิ ทำให้ขาดทักษะและความรู้ ในการจัดการเรียนการสอน การทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านภาษาไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการ

ผลการดำเนินการ

จากผลคะแนน ทำให้ทราบระดับความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 ได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้เพื่อเติม ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และได้จัดโครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในสถานศึกษา

สถานศึกษาที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ประการคือ 1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 2) ประสิทธิผล (Effectiveness) และ 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้ที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นก็คือบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆนั่นเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ดึงนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ การทำอย่างไรให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้ ประการสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียไม่ได้ก็คือ จะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษา ในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ข้าราชการครู ถือว่ามีความสำคัญมาก ครูต้องจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ให้กับลูกศิษย์ เต็มโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชน สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และ สามารถดำเนินชีวิตอยู่สังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน (ศิริพงษ์ บุญมีลาภ, อ้างถึงใน สิริวรรณ เสนาะวาที, 2553)

2.4.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ

ทำงาน สิริววรรณ เสนาะวาที (2553: 21) ได้เสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงกระตุ้นภายใน Internal inspiration ไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพื่อฝันไม่มีวันจบสิ้น
3. ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้
4. ความมุ่งมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

อาจจะสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

แรงกระตุ้นภายนอก External inspiration

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิหรือการสอนสั่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเหมาะพอเพียง (การทำงานไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้เป็นมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข จากผลการวิจัยของสุบิน อุปรیتی (2548: บทคัดย่อ อ้างถึงใน สิริววรรณ เสนาะวาที: 2553) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้นั้นมี 2 ปัจจัยสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสำเร็จของงานการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการทำงาน การให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความไว้วางใจในการทำงาน การยอมรับนับถือ การเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน การให้ความไว้วางใจแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน มอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ กำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดง ความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงความชื่นชมเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ความก้าวหน้า สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่มากขึ้น และครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่อยู่ในหน่วยงานนั้นๆ

2. ปัจจัยค้ำจุน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ถูกต้องและชัดเจน การนิเทศงาน ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูรับรู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนอย่างเหมาะสมกับงานและคุณธรรม และเมื่อครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อน ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ เอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครูและพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่นุเคราะห์ เมื่อเกิดปัญหาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำงานที่นำไว้วางใจน่าเชื่อถือและศรัทธา มีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน

2.4.2 การนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหา และส่งเสริม พัฒนาการบริหาร การศึกษาของสถานศึกษา

วิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานนั้น สถานศึกษามีระบบการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำ

ในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชมในองค์กร นับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต

แนวความคิดในการปฏิบัติงาน สิริววรรณ เสนาะวาที (2553: 18) สามารถลำดับขั้นตอนการนำไปประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มุมมองของผู้บริหาร มองเห็นผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้ทรงคุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผู้ได้รับแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารมีความเป็นปัญหาชน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3. การบริหารด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณค่า เมื่ออยู่ในโรงเรียน และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ที่ร่วมอาชีพเดียวกันได้ดี

4. การพัฒนาครู เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ความเจริญก้าวหน้าของ Herzberg และการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองของ Argyris

5. ความภาคภูมิใจของโรงเรียน สร้างความรักโรงเรียน ภูมิใจ จงรักภักดีต่อสถาบัน สร้างจุดเด่นให้โรงเรียน ตามหลักทฤษฎีของ Barnard กระตุ้นให้บุคลากร พัฒนา อาคารสถานที่ให้ดูสวยงาม เน้นการดูแล และเอาใจใส่นักเรียน ให้มีระเบียบวินัย

สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการและบุคลากรการศึกษา ผู้เข้าร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และที่สำคัญ ผู้บริหารจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จีรพันธ์ เกรือสารและคณะ (2548: 14-17) อ้างถึงใน สิริววรรณ เสนาะวาที, 2553) ได้เสนอกลยุทธ์ที่องค์กรต่างๆ มักนำไปใช้ในการจูงใจให้บุคคลทำงานแก่องค์กรได้แก่ การใช้แรงจูงใจในเชิงบวกร่วมกับการคาดหวังที่สูง การใช้แรงจูงใจในเชิงลบ เช่น การลงโทษเมื่อทำผิด การประเมินการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส การตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร เช่น สวัสดิการต่างๆ ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ให้รางวัลเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มอบหมายงานตามความถนัดของพนักงาน ฯลฯ วิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับความพยายามของการทำงานของบุคลากรอย่างจริงจัง
2. ให้การชื่นชมเมื่อบุคลากรอุทิศตัวต่องานในหน้าที่ทั้งส่วนตัวและ ต่อสาธารณชน

3. ให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคลากร
4. ให้โอกาสในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง
5. รักษาสัญญา ทำตามสัญญาต่าง ๆ ที่ให้ไว้กับบุคลากรในด้านการทำงานร่วมกัน
6. ทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี ของบุคลากรในทุกด้าน
7. พัฒนาจริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน
8. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ

อย่างไรก็ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมตอบสนองได้ และจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจภายในซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดภายในตัวบุคคลนั้นๆ ที่เกิดจาก เจตคติ ความสนใจ ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ โดยจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังผลการวิจัยของสมหมาย นาควิเชียร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันได้เชิงบวกนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การเลือกใช้แรงจูงใจแบบใดขึ้นอยู่กับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมีอาชีพจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และที่สำคัญผู้บริหารจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน ดังนี้

สมหมาย นาควิเชียร (2548: 60-61) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละปัจจัยปรากฏผลดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจ ระดับสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง คือด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นิศากร สุชะกาตี (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกระสับความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญญา จันรอด (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุ โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้น แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกยอมรับและด้านเนื้อหา งาน แตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยแรงใจ และปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับแตกต่างในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภัททา โกศิยานันท์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ปริญญช ทอสูง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงใจและปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปและต่ำกว่า 10 ปี ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใน

ด้านของวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น
 สุนทรี วรรณไพเราะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหาร
 สถานศึกษาใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บงกชธร เพิกนิล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน
 ความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ และด้านความต้องการ
 ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานต่างกัน และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ
 พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมในการปกครอง รับฟังความคิดเห็นของครู

บรรจบ สมอาษา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้าง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหา
 น้อย ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ และความต้องการ ประสบความสำเร็จ
 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน
 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ใน
 หน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความ
 มั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สมภพ แซ่โก (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหัวข้อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งตามลำดับ

บุษบา รัตนมงคล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหัวข้อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูชาติ โชติเสน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และเมื่อทำการวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพบว่าการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายทุกแห่งอยู่ในระบบบริหารที่ 3 คือ ระบบปรึกษาหารือ หลังการพัฒนา กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระบบที่ 4 คือ ระบบให้กลุ่มมีส่วนร่วม ส่วนกลุ่มควบคุมมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระบบที่ 3 ดังนั้น กลุ่มทดลองมีระบบบริหารแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าระบบบริหารแบบให้กลุ่มมีส่วนร่วมเป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์ประเมิน

นิคม กันตะคะนันท์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาศำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับประสิทธิผลโรงเรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาศำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 3 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และประสิทธิผลโดยรวม ตามการรับรู้ของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

บุษราคัญจน์ เป็ดทอง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

สุดา บุญเดือน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อังกา ปิยารมย์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ปวีณา พุ่มพวง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใสประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คลีเมนทส์ (Clements, 1983 อ้างถึงในดวงเพ็ญ ศรีพรหม, 2552: 33 และสมภพ แซ่โก, 2551: 41) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่วไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986: 3563-A อ้างถึงใน สมภพ แซ่โก, 2551: 41) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและ เงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

เรย์ (Ray, 1987: 24-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องต่างๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

แรนดอล (Randall, 1987: 21-A อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549: 55) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ ความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานการได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารเงื่อนไของงาน

เมย์ (May, 1987: 21-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงของโครงการฝึกหัดครู พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและได้เสนอข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาควรได้ศึกษาตรวจสอบผลของความพึงพอใจ

อัลมาห์ (Almah, 1987 อ้างถึงใน ภักทิพภา ศรีสว่าง, 2551: 53) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหารและการนิเทศมากที่สุด

แมนนิ่ง (Manning, 1997 อ้างถึงใน วิชาญ ปิตสายะ, 2549: 35) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮร์สเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮร์สเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการกระตุ้นของเฮร์สเบอร์ก คือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือในงาน การรับผิดชอบสูงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นสำคัญมากเป็นตัวเองใจในโอกาสทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮร์สเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน ถือว่าเป็นการค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นการจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านมารวมกัน การที่จะทำให้งานบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น และจากข้อมูลของผลการวิจัยต่าง ๆ เห็นได้ว่าควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ทราบว่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือไม่เพียงใด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 924 คน ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพท. ปทุมธานี เขต 2, 2552: 15)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ดังแสดงในตาราง 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอชัยบุรี	362	110
อำเภอหนองเสือ	191	58
อำเภอลำลูกกา	371	112
รวม	924	280

ผลจากตารางที่ 3.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน คือ

1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนของครู

2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 60 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) การประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยกำหนดค่าแต่ละระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) การประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยกำหนดค่าแต่ละระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลมาก
3	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลปานกลาง

- 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อย
 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2) นำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้เหมาะสมเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกยอมรับ ด้านเนื้อหา ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยก้ำจุน มี 5 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน เงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	ΣR	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน 0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน -1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.5

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 32 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) สูตรหาค่าความเชื่อมั่น มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .966

6) ดำเนินการปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 280 คน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองจดหมายและ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งกลับคืน และเดินทางไปด้วยตนเอง จำนวน 280 ฉบับ ตามจำนวนครูใน สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 280 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.4.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของ คะแนนที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมาก
3	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อย
1	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.4.4 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ คะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 23-24)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลมาก

2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.4.5 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 316)

.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.31 - .70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.01 - .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.4.6 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน Stepwise ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้ามาในสมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.5.1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\text{ค่าเฉลี่ย (Mean)} \quad \bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{N}$$

เมื่อ	\bar{x}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
	X_i	หมายถึง	คะแนนแต่ละจำนวน
	Σ	หมายถึง	ผลรวมทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
	$\sum_{i=1}^n X_i$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบ
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จำนวนจากสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สมการเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots + b_nX_n$$

เมื่อ	\hat{Y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์(ตัวแปรตาม)
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	$b_1 b_2 b_3 \dots b_n$	แทน	น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 \dots\dots + \beta_nX_n$$

เมื่อ	\hat{Z}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของคะแนนมาตรฐานของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
	$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots \beta_n$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หรือผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F-Distribution
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t-Distribution
S.E. _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
S.E. _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

\hat{Y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
\hat{Z}	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบน (Mean Squares)
X	แทน	แรงจูงใจ
X 1	แทน	ปัจจัยจูงใจ
X _{1,1}	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
X _{1,2}	แทน	ด้านความรู้สึกรับ
X _{1,3}	แทน	ด้านเนื้อหา
X _{1,4}	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X _{1,5}	แทน	ด้านความก้าวหน้า
X 2	แทน	ปัจจัยค่าจูน
X _{2,1}	แทน	ด้านการบังคับบัญชา
X _{2,2}	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X _{2,3}	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
X _{2,4}	แทน	ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน
X _{2,5}	แทน	ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ
Y	แทน	ประสิทธิผลสถานศึกษา
Y1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4.2 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ ให้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้รับแบบสอบถามพร้อมข้อมูลที่สมบูรณ์ กลับคืนจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย นำไปวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการสอน/วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1 – 5 ปี	62	22.10
ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	41	14.60
ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	177	63.20
รวม	280	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.50
ปริญญาตรี	248	88.60
ปริญญาโท	25	8.90
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1– 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.10 และผู้มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.60 เมื่อพิจารณาด้าน วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิกศศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.60 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.90 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 4.2 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

	ปัจจัยจูงใจ (X1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน ($x_{1,1}$)	3.87	0.55	มาก	3
2	ด้านความรู้สึกรับ ($x_{1,2}$)	3.64	0.59	มาก	4
3	ด้านเนื้อหา ($x_{1,3}$)	3.92	0.60	มาก	2
4	ด้านความรับผิดชอบ ($x_{1,4}$)	4.02	0.56	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้า ($x_{1,5}$)	3.43	0.66	ปานกลาง	5
	เฉลี่ย	3.78	0.48		

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$) มีแรงจูงใจในระดับสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.02$) รองลงมา คือด้านเนื้องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$) และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.43$)

ตารางที่ 4.3 แสดงปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
	1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี	4.10		
2 งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ของท่านสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จ ทันเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจ	3.97	0.69	มาก	3
3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.00	0.65	มาก	2
4 ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบปีที่ผ่านมา	3.85	0.75	มาก	4
5 ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.50	0.79	มาก	6
6 การประสานงานภายในโรงเรียนและภายนอก โรงเรียนหรือผู้ปกครองนักเรียนท่านสามารถ ปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ	3.80	0.72	มาก	5
เฉลี่ย	3.87	0.55		

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยเชิงใจความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.87$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยเชิงใจทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 แสดงปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความรู้สึกยอมรับ

	ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรู้สึกยอมรับ	การปฏิบัติงานของ ครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
		1	ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมใน ความสามารถของท่าน		
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนอยู่ เสมอ	3.63	0.79	มาก	3
3	ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.33	0.82	ปานกลาง	6
4	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นภายนอกให้การ ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน	3.60	0.69	มาก	4
5	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นภายนอกให้การ ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน	3.71	0.68	มาก	2
6	ท่านภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายของตนเอง	4.00	0.68	มาก	1
เฉลี่ย		3.64	0.59		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความรู้สึกยอมรับเป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.64$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยเชิงใจด้านความรู้สึกยอมรับ

ข้อที่ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.5 แสดงปัจจัยจุดใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านเนื้องาน

	ปัจจัยจุดใจ ด้านเนื้องาน	การปฏิบัติงานของ ครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
		1	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับวุฒิ การศึกษาของที่จบมา		
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	3.95	0.79	มาก	3
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถและน่าสนใจ	3.86	0.72	มาก	5
4	ท่านมีอิสระในความคิดและปฏิบัติงานตั้งแต่ ต้นจนงานสำเร็จลุล่วง	3.88	0.72	มาก	4
5	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.96	0.68	มาก	2
6	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความยากง่ายแต่ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและการ ตัดสินใจ	3.99	0.64	มาก	1
เฉลี่ย		3.92	0.60		

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยจุดใจเรื่อง ด้านเนื้องานเป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยจุดใจทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
	1 ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.83		
2 งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถปฏิบัติ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.14	0.66	มาก	1
3 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน และเลือกวิธี ทำงานได้ด้วยตนเอง	3.87	0.72	มาก	5
4 งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท่าน สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.02	0.72	มาก	3
5 งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ภายใต้ คำสั่งระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขององค์กร	4.14	0.66	มาก	1
6 ท่านภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	4.11	0.76	มาก	2
เฉลี่ย	4.02	0.56		

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยจูงใจเรื่อง ด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยจูงใจทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า	การปฏิบัติงานของ ครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตนเอง	3.85	0.83	มาก	1
2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มี โอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.41	0.97	ปานกลาง	3
3 การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น พิเศษ	3.21	0.92	ปานกลาง	5
4 ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดใน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ	3.20	0.92	ปานกลาง	6
5 หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายของท่านทำ ให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญใน การปฏิบัติงานมากขึ้น	3.81	0.85	มาก	2
6 ท่านได้รับรางวัล หรือคำชมเชยจาก ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.31	0.92	ปานกลาง	4
เฉลี่ย	3.43	0.66		

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยเชิงใจเรื่อง ความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยเชิงใจด้าน 1. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง และ 2. หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงปัจจัยค้ำจุนในการในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน

	ปัจจัยค้ำจุน (X 2)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการบังคับบัญชา (x_{21})	3.90	0.75	มาก	3
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_{22})	3.76	0.70	มาก	5
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (x_{23})	4.04	0.63	มาก	1
4	ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน (x_{24})	3.80	0.76	มาก	4
5	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_{25})	4.02	0.67	มาก	2
	เฉลี่ย	3.90	0.58		

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x}=3.90$) มีแรงจูงใจในระดับสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x}=4.04$) รองลงมา คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$)
และปัจจัยค้ำจุนในระดับต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$)



ตารางที่ 4.9 แสดงปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการบังคับบัญชา

	ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ความหมาย	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	นโยบายในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมี เหตุผลนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	3.90	0.78	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถ ของบุคคล	3.92	0.77	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานให้ผ่าน พ้นไปได้	3.77	0.88	มาก	5
4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ในการ บริหารทำให้ท่านเกิดความศรัทธา	3.97	0.87	มาก	1
5	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียน ทุกเรื่องด้วยความบริสุทธิ์ และยุติธรรม	3.90	0.88	มาก	4
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.93	0.88	มาก	2
เฉลี่ย		3.90	0.75		

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา เป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยค้ำจุนทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคม สะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ	4.12	0.87	มาก	1
2 หน่วยงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีอาคารเรียน ห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการใช้งาน	3.71	0.95	มาก	4
3 บริเวณของหน่วยงานท่านมีการจัดแหล่งเรียนรู้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน	3.60	0.85	มาก	5
4 ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกมีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่และช่วยกระตุ้นทำให้อุณหภูมิในห้องเรียน	3.87	0.87	มาก	2
5 เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ เครื่องใช้อื่น ๆ ภายในโรงเรียนทันสมัย และมีใช้อย่างเพียงพอ	3.50	0.95	ปานกลาง	6
6 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.78	0.89	มาก	3
เฉลี่ย	3.76	0.70		

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยค้ำจุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 5 ข้ออยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนเรื่องเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ เครื่องใช้อื่น ๆ ภายในโรงเรียนทันสมัย และมีใช้อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
		1	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็น กันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างจริงจัง		
2	การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.04	0.68	มาก	3
3	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานด้วย ความสบายใจ	4.07	0.73	มาก	2
4	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.04	0.70	มาก	3
5	มีการสังสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงานตาม โอกาสอันควร	3.94	0.82	มาก	5
6	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี	4.14	0.73	มาก	1
เฉลี่ย		4.04	0.63		

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยค้ำจุนทุกข้ออยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน

	ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน	การปฏิบัติงานของ			อันดับ
		ครู (n=280)		ระดับ	
		\bar{x}	S.D.		
1	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง	4.17	0.82	มาก	1
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	0.91	มาก	3
3	การพิจารณาอัตราการเพิ่มเงินเดือนภายในหน่วยงานท่านมีการประเมินอย่างยุติธรรม	3.70	0.98	มาก	4
4	ท่านพอใจกับสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน รักษาพยาบาล ช่วยเหลือบุตรที่ได้รับ	3.64	0.96	มาก	5
5	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.54	0.95	มาก	6
6	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้จนครบวาระการทำงาน	3.93	0.93	มาก	2
	เฉลี่ย	3.80	0.76		

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยค้ำจุนทุกข้ออยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

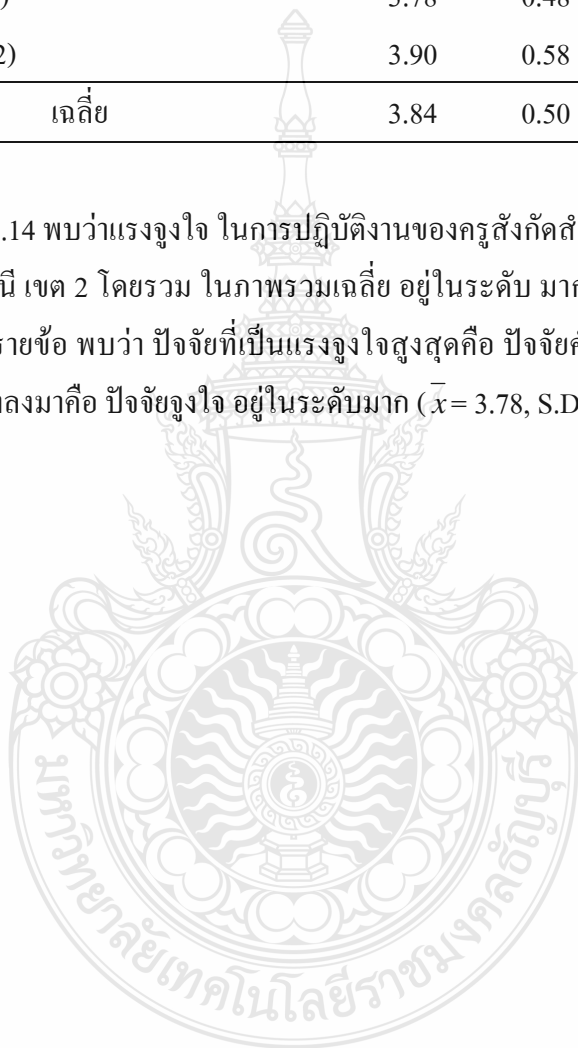
ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	3.95	0.77	มาก	5
2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.76	มาก	3
3 โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.74	มาก	4
4 มีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบตามความสามารถ	3.94	0.82	มาก	6
5 เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบและดำเนินการทันที	4.13	0.78	มาก	1
6 ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.86	มาก	2
เฉลี่ย	4.02	0.67		

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยค้ำจุนเรื่อง นโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยค้ำจุนทุกข้ออยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

แรงจูงใจ (X)	การปฏิบัติงานของ		ระดับ	อันดับ
	ครู (n=280)			
	\bar{x}	S.D.		
1 ปัจจัยจูงใจ (X1)	3.78	0.48	มาก	2
2 ปัจจัยค้ำจุน (X2)	3.90	0.58	มาก	1
เฉลี่ย	3.84	0.50		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวม ในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจสูงสุดคือ ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.48)



ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 4.15 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y)	3.81		
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก (Y2)	3.75	0.66	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา (Y3)	3.90	0.57	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y4)	3.83	0.63	มาก	2
เฉลี่ย	3.82	0.55		

จากตารางที่ 4.15 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน
และพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) และประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ต่ำสุด คือ ด้าน
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$)

ตารางที่ 4.16 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	การปฏิบัติงานของ ครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะนิยมส่งบุตรหลานเข้ามา เรียนในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เนื่องจาก ชื่นชมในการดำเนินการของสถานศึกษาและ การจัดการเรียนการสอน ของครู	3.93	0.74	มาก	3
2 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนอยู่เสมอ	3.97	0.73	มาก	2
3 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้ พัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการสร้าง ชื่อเสียงทางวิชาการ	4.07	0.73	มาก	1
4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ย เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของสถานศึกษา	3.60	0.74	มาก	5
5 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากหน่วยงานของ ท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามเป้า ที่ตั้งไว้เป็นที่น่าพอใจ	3.60	0.67	มาก	5
6 นักเรียนในหน่วยงานของท่านได้รับรางวัลจาก การประกวดในงานวิชาการหรืองานต่าง ๆ	3.69	0.71	มาก	4
เฉลี่ย	3.81	0.58		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	การปฏิบัติงานของครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึง ประสงค์ให้กับนักเรียน	3.98	0.71	มาก	1
2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ตามที่กำหนด	3.77	0.77	มาก	2
3 นักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มี ระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคล อื่นตามวัย	3.67	0.79	มาก	5
4 นักเรียนของท่านมีเจตคติที่ดีและตั้งใจ/สนใจ ในการศึกษาเล่าเรียน	3.66	0.77	มาก	6
5 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความมีระเบียบ วินัยคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ของนักเรียน	3.72	0.71	มาก	3
6 นักเรียนที่จบออกไปได้รับการยอมรับจาก ชุมชนและหน่วยงานอื่น	3.70	0.71	มาก	4
เฉลี่ย	3.75	0.66		

จากตารางที่ 4.17 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เรื่อง ความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	การปฏิบัติงานของ ครู (n=280)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	S.D.		
1 ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาของท่าน ร่วมกันในการทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้ เหมาะสมกับความต้องการและสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน	3.89	0.71	มาก	4
2 มีการประชุมชี้แจง ให้ความรู้ในแนวทางการจัด การศึกษาตามหลักสูตรนโยบายใหม่ให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.92	0.71	มาก	3
3 ครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ พัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรมมาใช้อยู่เสมอ	3.76	0.67	มาก	6
4 ผู้บริหารสนับสนุนและจัดให้มีการพัฒนา ตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.96	0.68	มาก	2
5 ครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับ และปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใน สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.85	0.66	มาก	5
6 ในรอบปีที่ผ่านมาสถานศึกษามีผลการพัฒนา และปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมี ความก้าวหน้าขึ้น	3.98	0.69	มาก	1
เฉลี่ย	3.90	0.57		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เรื่อง ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
และพัฒนาสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	การปฏิบัติงานของ		ระดับ	อันดับ
	ครู (n=280)			
	\bar{x}	S.D.		
1 ผู้บริหารและครูในหน่วยงานร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอนของสถานศึกษาด้วย ความสามัคคีจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.88	0.73	มาก	3
2 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี	3.80	0.81	มาก	4
3 หน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ เป็นที่น่าพอใจ	3.78	0.70	มาก	5
4 ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาหรือ สถานการณ์ เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.89	0.68	มาก	2
5 หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาทางด้าน พฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น	3.73	0.73	มาก	6
6 ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ ใน หน่วยงานจนสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.93	0.70	มาก	1
เฉลี่ย	3.83	0.63		

จากตารางที่ 4.19 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เรื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.20



ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

แรงจูงใจ(X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)					ระดับ
	ความสามารถ ในการผลิต นักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูง(Y1)	ความสามารถ ในการพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติ ทางบวก(Y2)	ความ สามารถใน การ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถานศึกษา (Y3)	ความ สามารถใน การ แก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา (Y4)	ประสิทธิ ผล สถานศึกษา รวม (Y)	
ปัจจัยจูงใจ (X1)	.574**	.588**	.636**	.616**	.665**	ปานกลาง
1 ความสำเร็จของงาน (X _{1,1})	.511**	.524**	.550**	.508**	.576**	ปานกลาง
2 ความรู้สึกรับมือ (X _{1,2})	.486**	.544**	.530**	.539**	.579**	ปานกลาง
3 ภาระงาน (X _{1,3})	.380**	.346**	.450**	.426**	.440**	ปานกลาง
4 ความรับผิดชอบ (X _{1,4})	.535**	.523**	.604**	.568**	.614**	ปานกลาง
5 ความก้าวหน้า (X _{1,5})	.417**	.461**	.461**	.462**	.497**	ปานกลาง
ปัจจัยก้ำจุน (X2)	.678**	.726**	.813**	.779**	.826**	สูง
1 การบังคับบัญชา (X _{2,1})	.578**	.632**	.754**	.732**	.743**	สูง
2 สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (X _{2,2})	.609**	.643**	.632**	.582**	.680**	ปานกลาง
3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน (X _{2,3})	.611**	.648**	.724**	.688**	.736**	สูง
4 เงินเดือนและความมั่นคง ในงาน (X _{2,4})	.430**	.469**	.505**	.512**	.529**	ปานกลาง
5 นโยบายและการบริหาร ขององค์กร (X _{2,5})	.614**	.645**	.788**	.745**	.769**	สูง
แรงจูงใจ (X)	.675**	.712**	.786**	.756**	.807**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจ (X) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูง) กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r = .807$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยจูงใจ (X1) กับประสิทธิภาพสถานศึกษา (Y) ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .665$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (x_{1_4}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .614$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกรับ (x_{1_2}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .579$) ด้านความสำเร็จของงาน (x_{1_1}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .576$) ด้านความก้าวหน้า (x_{1_3}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .497$) และด้านเนื้องาน (x_{1_5}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .440$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยคำจูง (X2) กับประสิทธิภาพสถานศึกษา (Y) ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r = .826$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของปัจจัยคำจูง ดังนี้ ตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_{2_5}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r = .769$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการบังคับบัญชา (x_{2_1}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r = .743$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (x_{2_3}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r = .736$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_{2_2}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .680$) และด้านเงินเดือนและ ความมั่นคงในงาน (x_{2_4}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .529$)

การวิเคราะห์แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยคำจูง) ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ (X1)	.665**	ปานกลาง	ทางบวก
ปัจจัยค้ำจุน (X2)	.826**	สูง	ทางบวก
แรงจูงใจ (X)	.807**	สูง	ทางบวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านของแรงจูงใจ (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.807$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.826$) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (X1) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.665$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

เมื่อได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แล้ว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระ ภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัยและรายด้านทั้ง 10 ด้าน มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามลำดับขั้น ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ระดับของปัจจัยจูงใจ (X1) และปัจจัยค้ำจุน (X2) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 4.22 – 4.24

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจิตใจ (X1) และปัจจัยคำจูน (X2) พยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เขต 2 เพื่อหาความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares (SS)	Mean Square (MS)	F	p
Regression	2	58.745	29.372	305.817**	.000
Residual	277	26.605	.096		
Total	279	85.350			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ตัวเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความแปรปรวน (F)= 305.817

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวพยากรณ์	R	R ²	SE _{est}	F	p
ปัจจัยคำจูน (X2)	.826	.682	.313	595.389**	.000
ปัจจัยคำจูน (X2) ปัจจัยจิตใจ (X1)	.830	.688	.311	305.817**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ ปัจจัยคำจูน (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .830 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .31 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	β	t	p
1 ปัจจัยค่าจูน (X2)	.699	.047	.737	14.849**	.000
2 ปัจจัยจงใจ (X1)	.138	.057	.120	2.419*	.016

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .830 R² = .688 F = 305.817 SE_{est} = .311 a = .571

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีกับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 2 ปัจจัยแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ตัวแปรของแรงจงใจ ทั้งปัจจัยจงใจและปัจจัยค่าจูน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .70 และ .14 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .74 และ .12 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .57 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .571 + .699 (X2) + .138 (X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .737 (X2) + .120 (X1)$$

5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แต่ละด้าน ของปัจจัยจงใจ (X1) และปัจจัยค่าจูน (X2) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ดังตารางที่ 4.25 – 4.27

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แต่ละด้าน เพื่อพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares (SS)	Mean Square (MS)	F	p
Regression	7	60.624	8.661	95.274**	.000
Residual	272	24.725	.091		
Total	279	85.350			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์เกณฑ์ คือ แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณมีความแปรปรวน (F) = 95.274

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละด้านกับตัวแปรเกณฑ์ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวพยากรณ์	R	R ²	SE _{est}	F	p
X _{2,5}	.769	.591	.354	401.301**	.000
X _{2,5} X _{2,3}	.807	.651	.328	258.426**	.000
X _{2,5} X _{2,3} X _{2,2}	.824	.680	.315	195.181**	.000
X _{2,5} X _{2,3} X _{2,2} X _{1,2}	.833	.695	.308	156.143**	.000
X _{2,5} X _{2,3} X _{2,2} X _{1,2} X _{2,1}	.837	.701	.305	128.178**	.000
X _{2,5} X _{2,3} X _{2,2} X _{1,2} X _{2,1} X _{1,4}	.840	.706	.303	109.166**	.000
X _{2,5} X _{2,3} X _{2,2} X _{1,2} X _{2,1} X _{1,4} X _{1,3}	.843	.710	.302	95.274**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ โดยเลือก ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนปรากฏว่า ตัวแปรของแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($X_{2,5}$) ขั้นที่ 2 ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($X_{2,3}$) ขั้นที่ 3 ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X_{2,2}$) ขั้นที่ 4 ได้แก่ความรู้สึกยอมรับ ($X_{1,2}$) ขั้นที่ 5 ได้แก่การบังคับบัญชา ($X_{2,1}$) ขั้นที่ 6 ได้แก่การรับผิดชอบ ($X_{1,4}$) ขั้นที่ 7 ได้แก่เนื้องาน ($X_{1,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .843 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .311 ตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ ร้อยละ 71.00

ตัวแปรที่เหลืออีก 3 ด้าน เมื่อเพิ่มเข้าเป็นตัวพยากรณ์ คือ ความสำเร็จของงาน ($X_{1,1}$) ความก้าวหน้า ($X_{1,5}$) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน ($X_{2,4}$) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เนื่องจากพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลอธิบายความแปรปรวนของตัวเกณฑ์ได้น้อยมาก จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์ และเพื่อเป็นการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญหรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) ทั้ง 7 ตัวและค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	β	t	p
1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25})	.237	.053	.289	4.494**	.000
2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23})	.149	.050	.169	3.005**	.000
3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22})	.140	.037	.176	3.772**	.000
4 ด้านความรู้สึกลอยตัว (X_{12})	.118	.041	.126	2.884**	.004
5 ด้านการบังคับบัญชา (X_{21})	.119	.047	.160	2.549*	.011
6 ด้านความรับผิดชอบ (X_{14})	.149	.051	.152	2.942**	.004
7 ด้านเนื้องาน (X_{13})	-.088	.043	-.094	-2.053*	.041

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .843 R² = .710 F = 95.274 SE_{est} = .301 a = .591

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี กับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 5 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ด้านความรู้สึกลอยตัว (X_{12}) และด้านความรับผิดชอบ (X_{14}) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือด้านการบังคับบัญชา (X_{21}) และด้านเนื้องาน (X_{13}) ตัวแปรของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ความรู้สึกลอยตัว (X_{12}) การบังคับบัญชา (X_{21}) การรับผิดชอบ (X_{14}) เนื้องาน (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .237 , .149 , .104 , .118 , .119 , .149 , และ -.088 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .289 , .169 , .176 , .126 , .160 , .152 , และ -.094 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .591 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .591 + .237 (X_{2_5}) + .149 (X_{2_3}) + .140 (X_{2_2}) + .118 (X_{1_2}) + .119 (X_{2_1}) + .149 (X_{1_4}) + -.088 (X_{1_3})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .289 (X_{2_5}) + .169 (X_{2_3}) + .176 (X_{2_2}) + .126 (X_{1_2}) + .160 (X_{2_1}) + .152 (X_{1_4}) + -.094 (X_{1_3})$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เท่ากับ .843 โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัว ซึ่งเป็นด้านปัจจัยเชิงใจ 3 ตัว และด้านของปัจจัยค่าจูน 4 ตัว มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมกันได้ร้อยละ 71.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าของประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ .302

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน คือ

- 1) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนของครู
- 2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยและออกแบบงานวิจัย กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างสร้างเครื่องมือการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำไปหาค่าความเที่ยงโดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 และ .963 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .966 แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 โดยขอหนังสือจากสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 จำนวน 280 คน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองจดหมายและเจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งกลับคืน และเดินทางไปด้วยตนเอง จำนวน 280 ฉบับ ตามจำนวนครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 280 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แล้วนำมาแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียงท้ายตาราง

5.5 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ ผู้มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.60 รวมแล้วคิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาด้านวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.60 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.90 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.50 รวมแล้วคิดเป็นร้อยละ 100

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 และแต่ละปัจจัยปรากฏดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในระดับสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านเนื้องาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในระดับสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนในระดับต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจ (X) { ปัจจัยจูงใจ(X1) และปัจจัยค้ำจุน(X2)} กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจ (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ใน ระดับสูง ($r=.807$) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย ได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัย จูงใจ (X1) กับประสิทธิผลสถานศึกษา (Y) ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง ($r=.665$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ มีดังนี้ ตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($X_{1,4}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.614$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกรับ ($X_{1,2}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.579$) ด้านความสำเร็จของงาน ($X_{1,1}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.576$) ด้านความก้าวหน้า ($X_{1,5}$) มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.497$) และด้านเนื้อหา ($X_{1,3}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.440$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยค่าจูน (X2) กับประสิทธิผลสถานศึกษา (Y) ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r=.826$) เมื่อ พิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของปัจจัยค่าจูน ดังนี้ ตัวแปรที่มีระดับ ความสัมพันธ์สูงสุด คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($X_{2,1}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r=.769$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการบังคับบัญชา ($X_{2,1}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r=.743$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($X_{2,3}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r=.74$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X_{2,2}$) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.680$) และด้านเงินเดือนและความมั่นคง ในงาน ($X_{2,4}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับปานกลาง ($r=.529$)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน) ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่าตัวแปรพยากรณ์ เกณฑ์ของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาภาพรวมรายปัจจัยและรายด้าน ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ปรากฏดังนี้

5.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์เกณฑ์ คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณมีความแปรปรวน (F) = 305.817 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ ปัจจัยคำจูน(X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .830 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .311 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงคำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ในภาพรวมของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน โดยสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีกับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 2 ปัจจัย แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ตัวแปรของแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .699 และ .138 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .737 และ .120 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .571 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .571 + .699(X2) + .138(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .737(X2) + .120(X1)$$

5.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แต่ละด้าน ของปัจจัยจิตใจ(X1)และปัจจัยคำจูน(X2) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์เกณฑ์ คือ แต่ละด้านของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน จำนวน 10 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน สมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความแปรปรวน (F)= 95.274 และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนปรากฏว่า ตัวแปร

แต่ละด้านของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มี 7 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ได้แก่ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ด้านที่ 2 ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) ด้านที่ 3 ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ด้านที่ 4 ได้แก่ความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ (X_{12}) ด้านที่ 5 ได้แก่การบังคับบัญชา (X_{21}) ด้านที่ 6 ได้แก่ การรับผิดชอบ (X_{14}) ด้านที่ 7 ได้แก่ ผลงาน (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .843 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .301 ตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ร้อยละ 71.00

ตัวแปรที่เหลืออีก 3 ด้าน เมื่อเพิ่มเข้าเป็นตัวพยากรณ์ คือ ความสำเร็จของงาน (X_{11}) ความก้าวหน้า (X_{15}) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน (X_{24}) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เนื่องจากพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลอธิบายความแปรปรวนของตัวเกณฑ์ได้น้อยมาก จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์ ในการทดสอบนัยสำคัญของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีกับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ด้านความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ (X_{12}) และด้านความรับผิดชอบ (X_{14}) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือด้านการบังคับบัญชา (X_{21}) และด้านผลงาน (X_{13}) ตัวแปรของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูน) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ (X_{12}) การบังคับบัญชา (X_{21}) การรับผิดชอบ (X_{14}) ผลงาน (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .237 , .149, .104 , .118 , .119 , .149 , และ -.088 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .289 , .169 , .176 , .126 , .160 , .152 , และ -.094 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .59 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .591 + .237(X_{25}) + .149(X_{23}) + .140(X_{22}) + .118(X_{12}) + .119(X_{21}) \\ + .149(X_{14}) + -.088(X_{13})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .289(X_{25}) + .169(X_{23}) + .176(X_{22}) + .126(X_{12}) + .160(X_{21}) + .152(X_{14}) + -.094(X_{13})$$

5.6 อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นจากการที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้ทำให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม ความขยัน ความอดทน และทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับความคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 121) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด ดังเช่นที่พบว่า งานวิจัยของสมหมาย นาควิเชียร (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลในภาพรวมอยู่ในระดับมากงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ ดังที่ บงกชธร เฟ็กนิล (2550: 14) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารถ้ารู้จักบริหาร โดยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถทำให้งาน

ประสบความสำเร็จ รวมถึงความเห็นของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547: 105) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็น เครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้เพราะมีการนำเอารูปแบบการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน การรักษาพลังร่วมของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการเป็นปัจจัย เกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นการจูงใจให้บุคลากรมีการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จึงเป็นหลักการบริหารวิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาการไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้เสนอผลที่ได้ของแต่ละปัจจัยในแรงจูงใจ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจที่ได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 63) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่าแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549: 108) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภักทิพพา ศรีสว่าง (2551: 90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ 5 ด้าน โดยเรียงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเนื้องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกยอมรับ และด้านความก้าวหน้า มีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 อย่างมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทิพพา ศรีสว่าง (2551: 92) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 68) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในปัจจุบันด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่อิสระในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและปริมาณงานไม่มากหรือน้อยเกินตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ เฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 1968: 114) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชามอบหน้าที่ให้กระทำจนเกินความพอใจ

1.1.2 ด้านเนื้องาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: 92) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจเจกบุคคลด้านเนื้องานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: 75) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล พบว่าแรงจูงใจในปัจจุบันด้านเนื้องานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีทัศนคติทางบวกต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่ ที่เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของตน และพึงพอใจกับการได้รับความอิสระในการตัดสินใจรวมถึงการได้รับงานที่น่าสนใจทำทลายความสามารถ ดังที่เฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 1968: 113) ได้เสนอลักษณะของงานว่า งานที่น่าสนใจทำทลาย ทำให้เกิดความพึงพอใจ และ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 101) กล่าวถึงเนื้องานว่า ลักษณะของงานต้องมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และมีความเป็นอิสระ

1.1.3 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: 90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจเจกบุคคลด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 67) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในปัจจุบันด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้งานที่ดำเนินการประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ ดังที่

เฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1968: 113) กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จ เขาก็จะรู้สึกพอใจ และความต้องการความสำเร็จ ในแนวคิดของ แมคเคลลแลนด (McClelland, 1962: 99-112 อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน, 2547: 164) กล่าวว่ามนุษย์เราร้องการทำให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผล มีความรับผิดชอบสูงมีความชำนาญในการวางแผน และจากผลการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุง ตั้งเป้าหมาย พอใจทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

1.1.4 ด้านความรู้สึกล้อมรอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิภา ศรีสว่าง (2551: 91) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกล้อมรอบอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปรียานุช ทองสุก (2549: 82) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกล้อมรอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การได้รับความไว้วางใจในความสามารถการทำงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สอดคล้องกับ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 200) ที่กล่าวถึงแนวคิดของ มาสโลว์ ที่ว่าความต้องการได้รับความยอมรับนับถือนั้นเป็นความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ และ เฮร์สเบิร์ก (Herzberg, 1968: 113) กล่าวว่า การยอมรับนับถือของบุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ แล้วได้รับการยอมรับเชิดชู สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 69) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พึงพอใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีสภาพความเป็นอยู่ที่ ดีมีความสุข และพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากภายในหน่วยงาน และจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งในด้าน

ของการพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนขั้นและปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ทำให้ขาดความใส่ใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การส่งผลงานเข้าร่วมประกวด ทำให้ระดับความพึงพอใจของครู ในด้านของความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยค้ำจุน(ปัจจัยสุขอนามัย) อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ 5 ด้าน โดยเรียงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร สุชะกาตี (2548: 55) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และ งานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 69) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นไปด้วยดี พิภพ วังเงิน (2547: 68) กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยเพิ่ม

ความพอใจให้กับพนักงานมากขึ้น มนุษย์มีความต้องการมิตรภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นกันเอง ความใกล้ชิดจะทำให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นทันที

1.2.2 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของสมหมาย นาควิเชียร (2548: 65) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 71) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นว่าข้อกำหนด นโยบาย ขอบเขตและแนวทางการปฏิบัติ การมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นระบบ ชัดเจน ดังที่ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg, 1968: 115) ได้กล่าวว่่านโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในหน่วยงาน

1.2.3 ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548: 65) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยด้านกการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถ นำแนวทางและวิธีการบังคับบัญชามาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จ และมีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ และการมีวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

1.2.4 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความพึงพอใจในด้านเงินต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากทางราชการ และในหน่วยงานเช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นๆที่ได้รับ รวมทั้งด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงานของตน สอดคล้องกับ พิภพ วังเงิน (2547: 245) ที่กล่าวว่าเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวจูงใจที่สำคัญเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551: 95) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณด้านการปรับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่น่าดู น่าอยู่น่าเรียน เช่น งบประมาณโรงเรียนดีประจำตำบล หรืองบประมาณโรงเรียนในฝัน เป็นต้น มีการส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน วิชาญ ปัดสายยะ (2549: 70) กล่าวว่างานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความรู้สึกมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคคลลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เห็นได้จากผลที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจ ในด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจากด้านแต่ละด้านของแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อีกเหตุผลหนึ่งอาจเนื่องมาจากหลักการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งระดับหน่วยงานต้นสังกัดและภายในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจการบริหาร มีการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น เห็นได้จากการมุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจากข้อมูลของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพท. ปทุมธานี เขต 2 (2552: 5-11) รวมถึงการวางแผนบริหารภายในหน่วยงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการปฏิบัติและวัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม มีระบบการดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ชัดเจนเป็นขั้นตอน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในต้นสังกัดมากขึ้น สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้การยอมรับในความรู้ความสามารถจัดเวทีให้และเปลี่ยน เผยแพร่ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งการวางแผนบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดได้เห็นและให้ความสำคัญตรงกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ ด้านเนื้องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับ และด้านความก้าวหน้าเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีทักษะในการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลในด้านความประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดีสอดคล้องกับแนวคิดของมอทท์(Mott, 1972.อ้างถึงในHoy and Miskel, 2001: 305 – 306) ได้ระบุว่าการศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จาก ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เคสเลอร์ (Dessler, 1986: 68 citing Bennis, 1971) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ และแนวคิดของกฤษณะ ศรีแก้ว (2545: 15) ที่กล่าวถึงงานหลักของครู คือ พัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บอกกล่าวแนะนำ อบรมสั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือน ทำเป็นตัวอย่าง และเมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: 118) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของนิคม กันตะคะนันท์ (2548: 118) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของชูศรี ธนอมกิจ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ดังนั้น การที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้บริหาร ครูและบุคลากร รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น โดยเฉพาะหน้าที่ของ

ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์ถึงสภาพของสถานศึกษาในทุกด้าน การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะด้านของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคล ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2552: 17-55) มีกรณีศึกษาติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่งผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 ได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และได้จัดโครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษามีประสิทธิผลในการบริหารงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล พบว่าความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก งานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548: 62) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านกับประสิทธิผลสถานศึกษาทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และงานวิจัยของภคทิพภา ศรีสว่าง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากขวัญและกำลังใจ เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญ คือ ความสามารถหรือ

ทักษะในการทำงานของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ประกอบกับแนวคิดของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983: 210-212) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน(Job Performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) ระดับของ แรงจูงใจ (2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว (3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงแนวคิดของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติแล้ว บุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับบุคลากรภายในสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบริหาร ดังเช่นงานวิจัยของสุริย์พร ศรีวิวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ดังนั้นการที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับหน่วยงานต้นสังกัด และในระดับภายในหน่วยงาน ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของตน ซึ่งเห็นได้จากผลของระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่มาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมพบว่าแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 7 ด้าน จาก 10 ด้าน โดยเป็นด้านแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 ด้าน ด้านแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 4 ด้าน แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 71.00

ผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ ดังต่อไปนี้

4.1 แรงจูงใจภาพรวมของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัย
 คำจูน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ 4 ด้าน แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์
 ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ 3 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับผลการพยากรณ์จากลำดับเริ่มต้น ดังนี้ ด้าน
 นโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) ด้าน
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ด้านความรู้สึกล้อมรอบ (X_{12}) ด้านการบังคับบัญชา (X_{21}) ด้าน
 ความรับผิดชอบ (X_{14}) และด้านเนื้องาน (X_{13}) ซึ่งผลการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูน มี
 ความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 2 มากกว่าปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาจากลำดับการเลือกเข้าสมการและจำนวนด้านของปัจจัยคำจูนที่
 ถูกเลือกเข้าสมการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานี เขต 2 ให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยคำจูนมากกว่า ปัจจัยจูงใจ
 สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) ที่กล่าวว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัย
 คำจูนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัว หนุนกำลังให้
 มนุษย์ทำงานหนักมากขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าที และมีความรู้สึกละเอียดต่องานที่เขาทำ
 ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจถ้าเขามีสิ่งเหล่านี้ และจะมีความรู้สึกไม่พอใจถ้า ไม่มีสิ่ง
 เหล่านี้

ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่
 สามารถทำให้บรรลุถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาจากผล
 การพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ได้ เห็นว่าแต่ละด้านของปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่วนใหญ่ข้าราชการครูให้
 ความสำคัญกับด้านของปัจจัยคำจูนมาเป็นอันดับแรก ๆ และหลายด้านมากกว่าด้านของปัจจัยจูงใจ เป็น
 ข้อมูลทำให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิด
 กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านของปัจจัยคำจูน
 มาเป็นอันดับต้น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิด
 ของ นิสากิ สุซึกะกิ (2548: 13-14) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้น
 เพราะมีความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในและ
 ภายนอก ย่อมจะกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้ปัจจัยจูงใจหรือเป้าหมายต่างๆที่
 ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้
 การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้
 ได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะไปในทางที่คาดหวัง

4.2 แรงจูงใจในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยกำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า เมื่อพิจารณาผลของแรงจูงใจในแต่ละด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับผลการพยากรณ์ที่ถูกเลือกเข้าสมการ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) ด้านความรู้สึกรับ (X_{12}) ด้านการบังคับบัญชา (X_{21}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{14}) และด้านเนื้องาน (X_{13}) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 7 ด้าน ส่งผลกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนด นโยบาย ขอบเขตและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และเกิดจากความศรัทธาเชื่อถือในความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร ศรีวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถทำนายและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ และดังที่ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg, 1968: 115) ได้กล่าวว่ นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในหน่วยงาน

4.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_{23}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือการปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความสุข มีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติ ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลนแลนด์ (McClelland's Motivation Theory อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545: 208) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตร ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความต้องการที่จะ

ได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553: 138) ศึกษาวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมด้านความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{22}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในขณะทำงานหรือรอบ ๆ สถานที่ทำงานทำให้เกิดประสิทธิผล เช่นสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสม สะดวกสบาย น่าอยู่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ทองสุก (2549: 83) ศึกษาในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer, 1967: 380-384 อ้างถึงใน ปัญญา จันรอด, 2548: 20) กล่าวว่าสถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่ว ๆ ไปและลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4.2.4 ด้านความรู้สึกรับ (X₂) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นว่าการได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างถึงใน วิทยา ด้านดำรงกุล, 2546: 272-273) กล่าวว่าความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์และได้รับความสัมพันธ์หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็กจังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยด้านความรู้สึกรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.5 ด้านการบังคับบัญชา (X_{21}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เห็นว่า แนวทางและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็กจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.2.6 ด้านความรับผิดชอบ (X_{14}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นว่าการได้รับงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่หรือตรงความสามารถ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุมดังที่ เฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg, 1968: 114) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชามอบหน้าที่ให้กระทำจนเกิดความพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2548: 82) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล พบว่าความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

4.2.7 ด้านเนื้องาน (X_{13}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้เป็นด้านสุดท้ายทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้อยากทำ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาลิขิตใหม่ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็กจังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยด้านเนื้องานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องควรคำนึงถึงแรงจูงใจด้านของปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อบุคลากรในการทำงาน และทำให้รับทราบถึงความต้องการด้านของแรงจูงใจที่สำคัญตามลำดับเพื่อสนองต่อความต้องการได้ตรงตามความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ โชติเสน (2551: 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญ

ของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮอรัสเบิร์กไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจเพียงพอเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แต่มักจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรพิจารณาศึกษา วิเคราะห์และเห็นความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้านในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เราจะเห็นว่าทฤษฎีของเฮอรัสเบิร์กมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อวิธีการบริหารและออกแบบงานสำหรับผู้บริหารที่สนใจกับแรงจูงใจของบุคคล

4.3 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่เหลืออีก 3 ด้าน เมื่อเพิ่มเข้าเป็นตัวพยากรณ์ คือ ความสำเร็จของงาน (X_{11}) ความก้าวหน้า (X_{15}) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน (X_{24}) ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและความมั่นคง เป็นด้านของความพอใจที่เกิดกับความสำเร็จของตนเอง เป็นสิ่งที่ตนเองได้รับ เป็นด้านที่เป็นผลประโยชน์กับตนเองทั้งสิ้น ทำให้เห็นว่าทั้ง 3 ด้านไม่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

5.7 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในหน่วยงานทั้งด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ก่อนที่จะมุ่งผลความสำเร็จของงาน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านของความก้าวหน้า ที่กล่าวถึงโอกาสในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และการส่งผลงานเข้าร่วมประกวด อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงการไม่เห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้เกิดขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลสถานศึกษา ดังนี้

1.3.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้บริหารควรกำหนด นโยบาย ขอบเขตและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บริหารให้ชัดเจน

1.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือ

1.3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดอำนวยความสะดวกทั้งในด้านของสถานที่ ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสม สะดวกสบาย น่าอยู่ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้

1.3.4 ด้านความรู้สึกรับ ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีหรือให้กำลังใจในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3.5 ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีลักษณะความเป็นผู้นำในการบริหารมีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เป็นที่น่านับถือ

1.3.6 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารงานควรมอบหมายงานให้ทำทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษ เหมาะสมกับหน้าที่ ความสามารถ และให้อิสระในการทำงาน

1.3.7 ด้านเนื้องาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ให้ครูมีโอกาสร่วมวางแผนการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงเหตุผลที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงานของครู

2.2 ควรศึกษาถึงแรงจูงใจในทฤษฎีอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ให้กว้างและลึกในเชิงเนื้อหาและเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

2.3 ควรศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ : ไทยร่วมเกล้า.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.(2552). รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ **การศึกษาปีงบประมาณ 2552** . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 . กรุงเทพฯ ฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- กฤษณะ ศรีแก้ว. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตหลังสวน จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลปกรรมศิลปากร. ปริญญาโท คศ.ม. (วิชาการอุดมศึกษา)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คุรุสภา. (2548). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชยานันท์ คงทรัพย์. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยม จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **ศึกษาวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็กจังหวัดสระบุรี.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ. อุทัยฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ .
- เทพพนม เมืองแมน. (2540). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุขะกาตี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____ . (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษราคัญญาณี เป็ดทอง . (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา พุ่มพวง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรีชานุช ทองสุก. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการมหาบัณฑิต). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอหางแมงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7. พิมพ์
ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2538). พจนานุกรม. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา ผลวัฒนะ . (2547). การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ ปีดสาชะ. (2549). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายผู้สอนใน
เขตอำเภอดอนนาค สังกัดสำนักงานการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ด่านดำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สมพร ปิ่นเจริญ. (2547). “การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน,” ใน วารสาร มอก.วิชาการ.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สมภพ แซ่โก . (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏราช
นครินทร์.

- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- . (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริวรรณ เสนาะวาที. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารมีอาชีพ. (2553). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.sahavicha.com/?name=article&file=readarticle&id=1725>. (วันที่ค้นข้อมูล: 27 ตุลาคม 2553).
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา สุภาพ . (2541). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัททา โกศิยานันท์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา บุญเถื่อน . (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริย์พร ศรีรัตนะ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). **มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์ และสติวดีโอ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

———. (2551). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดีโอ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำภา ปิยารมย์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัยวรรณ โขชื่น. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Afsaneh Nahavandi and Ali R. Malekzadeh. (1999). **Organizational behavior**. Prentice-Hall, Inc.

Baron , R.A. (1992). **Psychology**. (2 nd ed.). Boston : college and Bacon.

Dessler, G. (1986). **Organization theory integrating structure and behavior**. (2 nd ed). Englewood Cliffs,NJ: Prentice-hall.

Herzberg.P. (1975). **The motivation to work**. New York : John wiley and Sons.

Hodgetts , L.J. (1992). “An Analysis of Personality Need and Certain Background Factors Which may Influence Career Choice of Woman Business Education Majors”. **Dissertation Abstracts International** . 35 (February 1970) : 472.

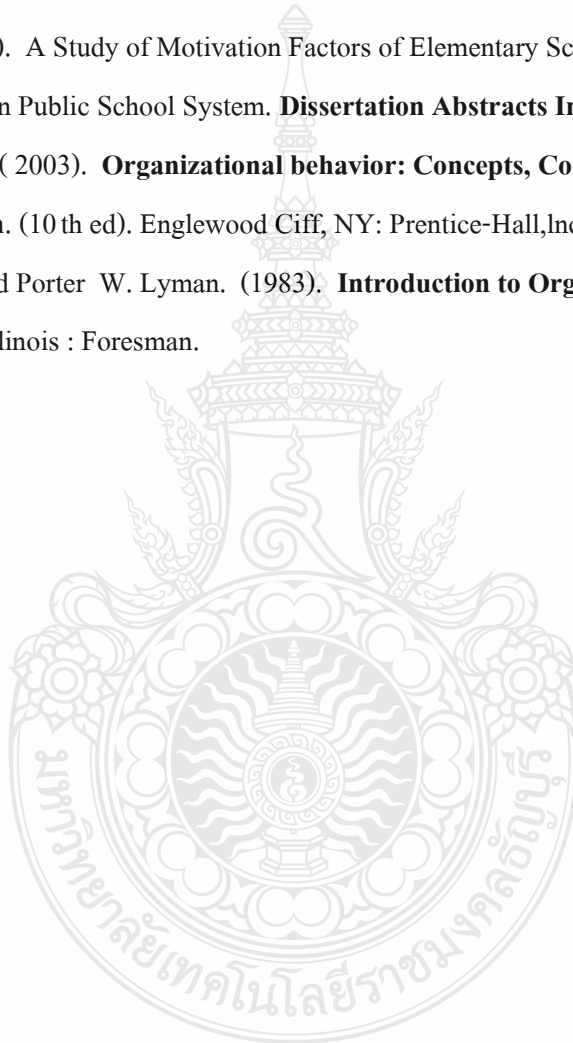
Hoy, W. K. and Furguson, J. (1985). **Theoretical framework & exploration organization effectiveness of schools**. **Educational Administration Quarterly**. 21(2), 117-134.

Hoy, W.K., and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration**. New Yok: Random House.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (2001). **Educational Administration** : Theory Research and Practice (4 th ed). New York : Harper Collins.

Jerald Greenberg, Roert A. Raron. (1997). **Behavior in Organizations**. (6 th ed). Prentice-Hall, Inc.

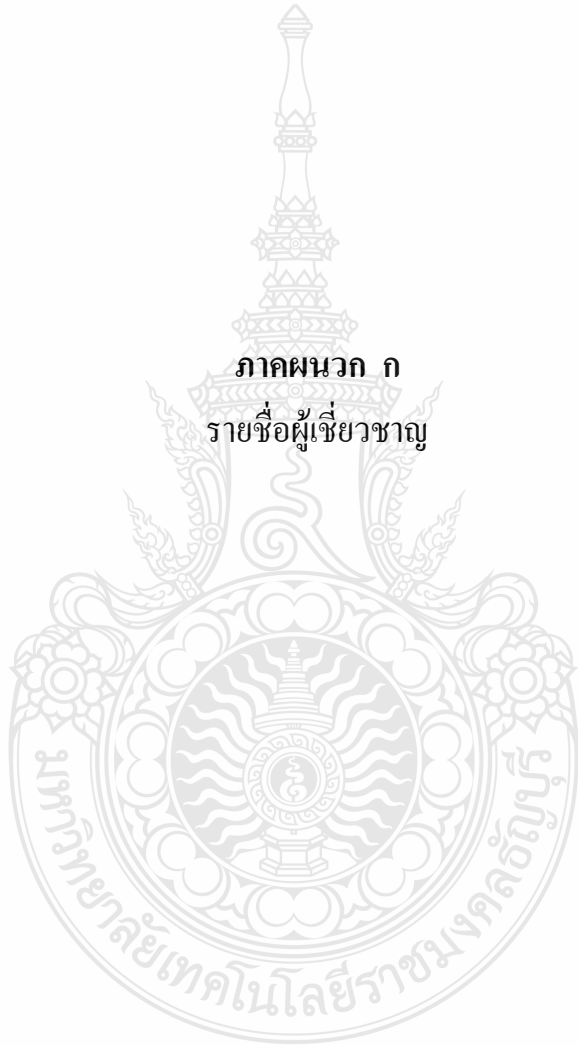
- Krejcie, Robert. V. and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining sample size for research activities," **Education and Psychological Measurement**. 30(3).
- May, Charles. R. (1987). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs. **Dissertation Abstracts International**.
- Plunkett , R.W. (1995). **Supervision : Diversity and Teams in the Workplace**. (8 th ed.) New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Ray, David. S. (1987). A Study of Motivation Factors of Elementary School Teachers in Metropolitan Public School System. **Dissertation Abstracts International**. 48(1).
- Robbins, Stephen P. (2003). **Organizational behavior: Concepts, Controversies, and Application**. (10 th ed). Englewood Ciff, NY: Prentice-Hall,inc.
- Steers, Richard. M and Porter W. Lyman. (1983). **Introduction to Organizational Behavior:** (2nd ed). Illinois : Foresman.



ภาคผนวก

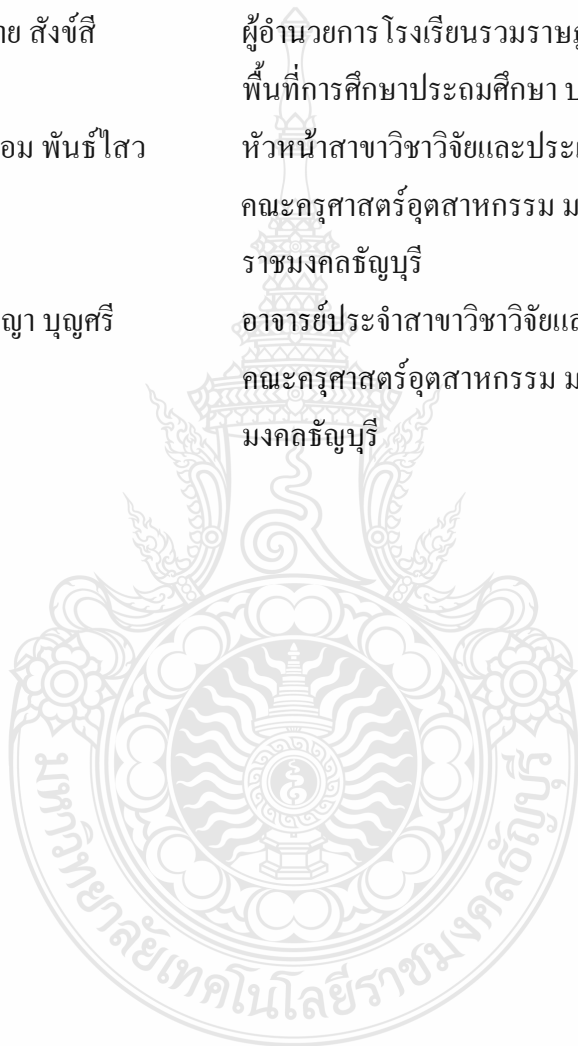


ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. นายวินัย ขจรเขตรการณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. นายสมชาย สังข์สี ผู้อำนวยการ โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี สำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
4. ผศ.ประนอม พันธุ์ไสว หัวหน้าสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี
5. นางสุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราช
มงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ บศ. 158/2553

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ที่ ศธ 0578.02 / 1521



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

22 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.สมชาย ตั้งขัติ

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ หาญวัฒนาบุญกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / 1521



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

22 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวินัย ขงเขตรการณั

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ บศ. 156 / 2553

วันที่ ๑๔ / พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
 ที่ บศ. 157/1553 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2553
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ที่ ศธ 0578.02/ 1520



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

22 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอดำเนินการขอให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะฯ จึงขอดำเนินการให้แก่นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศบ 0578.02 /0023.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

12 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เนื่องด้วย นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางพัชรี เหลืองอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนาภกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1. ประสบการณ์ในการสอน
 - (1) ประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1-5 ปี
 - (2) ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
 - (3) ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษา
 - (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - (2) ปริญญาตรี
 - (3) ปริญญาโท
 - (4) ปริญญาเอก

ตอนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- คำชี้แจง: 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้
- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	<u>ความสำเร็จของงาน</u> ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
2	งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของท่านสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจ					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในรอบปีที่ผ่านมา					
5	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน					
6	การประสานงานภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียนหรือกับผู้ปกครองนักเรียนท่านสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความรู้สึกรับ					
1	ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของท่าน					
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนอยู่เสมอ					
3	ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นภายนอกให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
6	ท่านภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของตนเอง					
	เนื้อหา					
1	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาของท่านที่จบมา					
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด					
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถและน่าสนใจ					
4	ท่านมีอิสระในความคิดและปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนงานสำเร็จลุล่วง					
5	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
6	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความยากง่ายแต่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและการตัดสินใจ					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความรับผิดชอบ					
1	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง					
2	งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง					
4	งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท่านสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
5	งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ภายใต้คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขององค์กร					
6	ท่านภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
	ความก้าวหน้า					
1	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
4	ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอ, ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ					
5	หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
6	ท่านได้รับรางวัล หรือคำชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่					

ข้อ	ปัจจัยคำจูน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	การบังคับบัญชา					
1	นโยบายในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีเหตุผลนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานให้ผ่านพ้นไปได้					
4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ในการบริหารทำให้ท่านเกิดความศรัทธา					
5	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียนทุกเรื่องด้วยความบริสุทธิ์ และยุติธรรม					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ ที่มีการคมนาคมสะดวก และรวดเร็วในการติดต่อ					
2	หน่วยงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีอาคารเรียนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการใช้งาน					
3	บริเวณของหน่วยงานท่านมีการจัดแหล่งเรียนรู้ เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ของนักเรียน					
4	ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้นทำให้อุบายสอน					
5	เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ เครื่องใช้อื่นๆภายในโรงเรียนทันสมัย และมีใช้อย่างเพียงพอ					
6	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
1	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
2	การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
3	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานด้วยความสบายใจ					
4	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
5	มีการสังสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงานตามโอกาสอันควร					
6	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี					
	เงินเดือนและความมั่นคงในงาน					
1	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3	การพิจารณาอัตราการเพิ่มเงินเดือนภายในหน่วยงานท่านมีการประเมินอย่างยุติธรรม					
4	ท่านพอใจกับสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน , รักษาพยาบาล, ช่วยเหลือบุตร ที่ได้รับ					
5	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
6	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้จนครบวาระการทำงาน					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	นโยบายและการบริหารขององค์กร หน่วยงานของท่านมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3	โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
4	มีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบตามความสามารถ					
5	เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบและดำเนินการทันที					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียนทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					



ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่าน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลมาก
3	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลน้อย
1	หมายถึง	มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	<p>ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</p> <p>ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะนิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เนื่องจากชื่นชมในการดำเนินการของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู</p>					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ					
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ					
4	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากหน่วยงานของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปตามที่ตั้งไว้ เป็นที่น่าพอใจ					
6	นักเรียนในหน่วยงานของท่าน ได้รับรางวัลจากการประกวดในงานวิชาการหรืองานต่าง ๆ					
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก					
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียน					
2	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด					
3	นักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย					
4	นักเรียนของท่านมีเจตคติที่ดี และตั้งใจ/สนใจในการศึกษาเล่าเรียน					
5	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน					
6	นักเรียนที่จบออกไปได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น					
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันในการทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสมกับความต้องการและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
2	มีการประชุมชี้แจง ให้ความรู้ในแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3	ครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรมมาใช้อยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารสนับสนุนและจัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา					
5	ครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับและปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
6	ในรอบปีที่ผ่านมาสถานศึกษามีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น					
	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
1	ผู้บริหารและครูในหน่วยงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของสถานศึกษาด้วยความสามัคคีจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
3	หน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ					
4	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น					
6	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานจนสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ด้านแรงจูงใจ

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

.....

.....

1.1.2 ด้านความรู้สึกรับ

.....

.....

1.1.3 ด้านเนื้อหา

.....

.....

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า

.....

.....

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านการบังคับบัญชา

.....

.....

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

1.2.4 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน

.....

.....

1.2.5 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

.....

.....

2. ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

.....

.....

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

.....

.....

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

.....

.....

2.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

.....

.....

ขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

พัชรี เหลืองอุดม

ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์



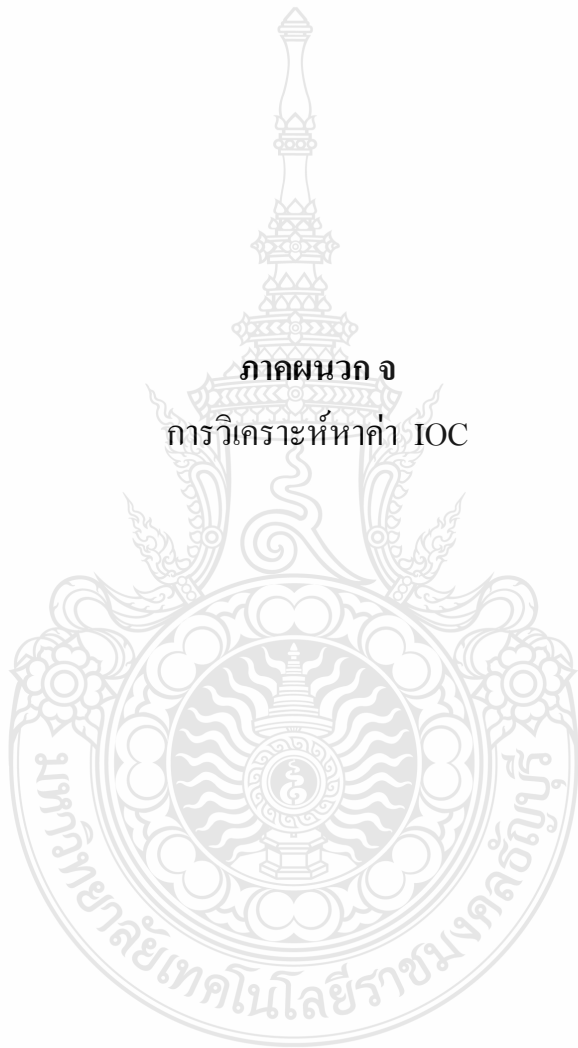
ข้อมูลรายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน สพป.ปทุมธานีเขต2

ที่	อำเภอ / รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
	อำเภอ ชัยบุรี		
1	วัดแสงสรรค	39	12
2	ทองพุลอุทิศ	16	5
3	ชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ	65	20
4	วัดอัยการาม	34	10
5	วัดนาบุญ	19	6
6	ชัยสุทธิทศศิลป์	39	12
7	ชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	49	15
8	วัดสระบัว	8	2
9	วัดชุมแก้ว	7	2
10	วัดมูลจินดาราม	20	6
11	วัดเขียนเขต	66	20
	อำเภอลำลูกกา		
12	วัดลาดสนุ่น	44	15
13	วัดโพศผลเจริญ	27	8
14	วัดประยูรธรรมาราม	16	5
15	ชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม	26	8
16	วัดคลองชัน	15	5
17	วัดกลางคลองสี่	18	5
18	วัดปัญญาทวิทยาวาส	14	4
19	วัดแจ้งลำหิน	9	3
20	วัดประทุมราษฎร์	12	4
21	วัดเกตุดูประภา	11	3
22	สหราษฎร์บำรุง	8	2

ที่	อำเภอ / รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
23	วัดชัยฤๅษะผล	11	3
24	วัดคอนใหญ่	8	2
25	วัดลานนา	4	1
26	วัดสมุหราชภูริบำรุง	15	5
27	วัดสุวรรณ	10	3
28	วัดพิรุณศาสตร์	14	4
29	กลางคลองสิบ	7	2
30	วัดทศทิศ	11	3
31	วัดอดิศร	4	1
32	ชุมชนวัดท่าเลทอง	15	5
33	วัดมงคลรัตน์	8	2
34	วัดชัยมงคลาราม	8	2
35	วัดพีชอุดม	8	2
36	วัดนิเทศน์	3	1
37	วัดโสภณาราม	6	2
38	รวมราษฎร์สามัคคี	9	3
39	ร่วมจิตประสาธ	7	2
40	ร่วมใจประสิทธิ์	7	2
41	เจริญดีวิทยา	16	5
	อำเภอหนองเสือ		
42	ชุมชนบึงบา	18	6
43	แสนจำหน่ายวิทยา	2	1
44	วัดปทุมนายก	9	3
45	อยู่ประชานุเคราะห์	12	4
46	วัดนพรัตนาราม	2	1

ที่	อำเภอ / รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
47	แสนจีนปานนุกูล	5	1
48	คลอง 11 ศาลาครุ	5	1
49	วัดตูปิธรวาวาส	11	3
50	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	4	1
51	คลองสิบสาม	9	3
52	นิกรราษฎร์บูรณะ	6	2
53	ราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	7	2
54	วัดโปรยฝน	7	2
55	ชุมชนประชาภิกรอำนวยเวชย์	8	2
56	วัดราษฎร์บำรุง	12	3
57	วัดเจริญบุญ	7	2
58	วัดจุฬาราม	9	3
59	หิรัญพงษ์อนุสรณ์	2	1
60	วัดแสงมณี	5	1
61	ศาลาลอย	2	1
62	วัดศรีคัคณางค์	7	2
63	วัดสุขบุญศิริการาม	6	2
64	วัดสอนดีศรีเจริญ	8	2
65	วัดพวงแก้ว	6	2
66	นิกรราษฎร์บำรุงวิทย์	4	1
67	วัดศรีสโมสร	18	6
	รวม	924	280

ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์หาค่า IOC



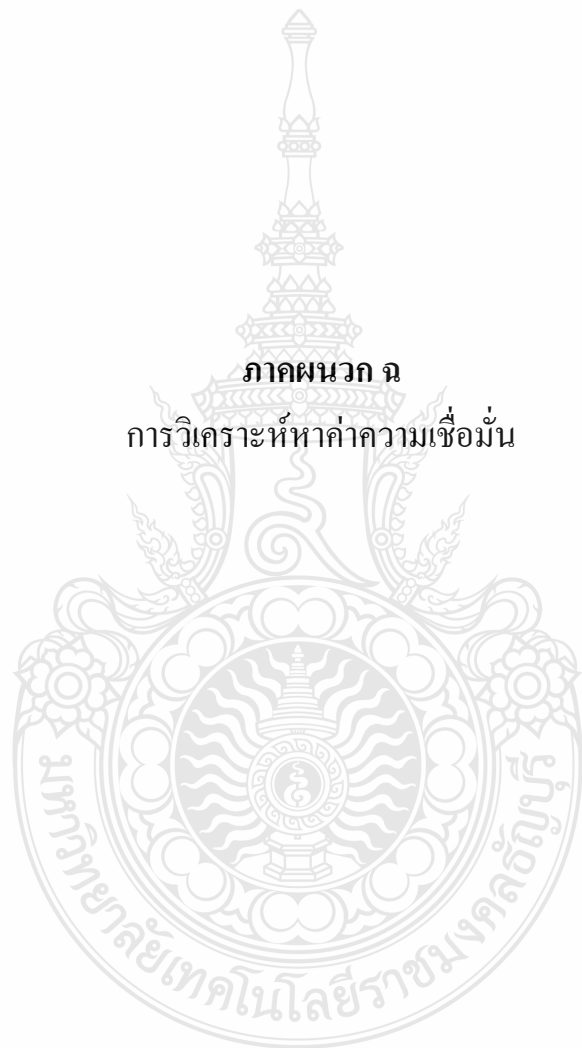
ความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประสบการณ์ใน การสอน		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
วุฒิการศึกษา		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
แรงจูงใจ									
ด้านปัจจัยจูงใจ									
ความสำเร็จ ของงาน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การรู้ลึกยอมรับ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เนื้อหา	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	0	0	1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความรับผิดชอบ ต่องาน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ความก้าวหน้า	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	-1	1	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านปัจจัยคำจูน									
การบังคับบัญชา	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
นโยบายและการ บริหาร	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เงินเดือนและ ความมั่นคง	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ประสิทธิผลของ สถานศึกษา									
ความสามารถใน การผลิตนักเรียนที่ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูง	1	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความสามารถใน การพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติ ทางบวก	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ความสามารถใน การปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถานศึกษา	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความสามารถใน การแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ

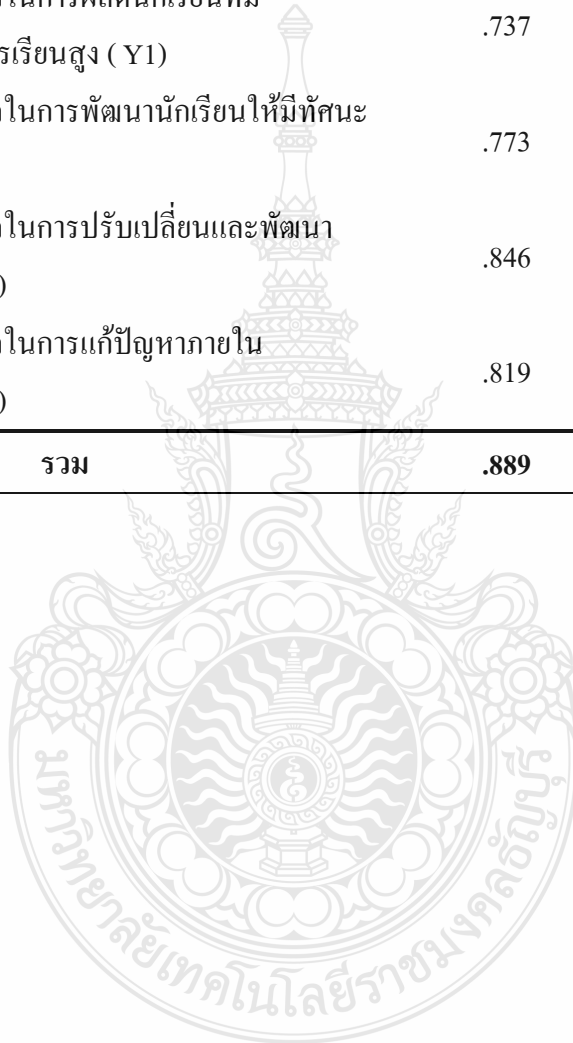
การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ข้อมูลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ
(ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน)

แรงจูงใจ (X)	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach Alpha if Item Deleted
ปัจจัยจูงใจ (X1)	.864	.963
1 ด้านความสำเร็จของงาน ($x_{1,1}$)	.705	.965
2 ด้านความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับ ($x_{1,2}$)	.709	.965
3 ด้านเนื้องาน ($x_{1,3}$)	.609	.966
4 ด้านความรับผิดชอบ ($x_{1,4}$)	.739	.964
5 ด้านความก้าวหน้า ($x_{1,5}$)	.634	.966
ปัจจัยค้ำจุน (X 2)	.941	.964
1 ด้านการบังคับบัญชา ($x_{2,1}$)	.807	.964
2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($x_{2,2}$)	.729	.965
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($x_{2,3}$)	.813	.963
4 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน ($x_{2,4}$)	.625	.967
5 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($x_{2,5}$)	.826	.963
รวมแรงจูงใจ (X)	.981	.962

ข้อมูลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach Alpha if Item Deleted
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y1)	.737	.965
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ คติทางบวก (Y2)	.773	.964
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา (Y3)	.846	.963
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y4)	.819	.963
รวม	.889	.963



ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางพัชรี เหลืองอุดม
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน 2518
ที่อยู่	69/776 ม.3 ตำบลบึงอีไถ อำเภอลำดวน จังหวัดปทุมธานี
การศึกษา	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ.2552
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2549-ปัจจุบัน โรงเรียนวัดอภัยการาม 18 ม.4 ตำบลลำผักกูด อำเภอลำดวน จังหวัดปทุมธานี

