

แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

Teachers' Motivation Affected to School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18

จตุพร จินาพันธ์*

for.you.forever@live.com

สภાયุธีระวณิชตระกูล**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวแปรด้านแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แรงจูงใจของครูมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28 – 0.90 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38 – 0.90 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และเงินเดือน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

*นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในระดับสูงในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจของครูด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) ด้านความก้าวหน้า (X_5) ด้านเงินเดือน (X_{10}) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .973 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนาจพยากรณ์เท่ากับ 94.60 เปอร์เซนต์ เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบดังนี้

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

คำสำคัญ: แรงจูงใจของครู ประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

Abstract

The purpose of this research were 1) to study teachers' motivation of the schools, 2) to study the effectiveness of the schools, 3) to determine the relationships between teachers' motivation and schools effectiveness, and 4) to create a prediction equations of schools effectiveness by using the factors' motivation of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 18. This sample consisted of 338 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 18. The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaires, with discrimination power value teacher's motivation was between 0.28 – 0.90 and reliability value of 0.97. Beside, its discrimination power value school effectiveness was between 0.38 – 0.90 and reliability value of 0.96. The statistics devices used in analyzing the data included mean score, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were:

1. Teachers' motivation affected to school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18, as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: responsibility, working condition and salary.

2. Schools effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18, as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: solving problem, productivity and positive attitude.

3. Teachers' motivation had a positive correlation with school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18 significance $p < .05$ was at a highest level. The correlation analysis of the variables found that all variables has correlation coefficient value between 0.71 – 0.95.

4. Work itself (X_3), interpersonal relation (X_7), advancement (X_5), salary (X_{10}), responsibility (X_4) could predict school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 18 by explaining the multiple correlation coefficient equal to .973 significance $p < .05$ and the variance of school effectiveness in 94.60 % that could be written in the form of raw score equation as follow;

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

Keywords: teachers' motivation, effectiveness

บทนำ

การบริหารและการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาเดิมแล้วแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 74) มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

องค์ประกอบของการบริหารของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุดก็คือ คน และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดีสามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรมและจงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่นๆ ก็จะสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจึง

ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรและวิจุงใจเพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 39)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง หน้าที่ของครู ในด้านวิชาการ คือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอนโดยวิธีการตามลำดับขั้น การจัดทำข้อสอบวัดผลประเมินผล เสียสละเวลาในการสอนซ่อมเสริม ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น และตรวจสอบงานตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ นอกจากงานด้านการสอนแล้ว ครูยังมีหน้าที่อื่นๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ผลักดันให้กระบวนการทำงานต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปได้ แต่ผลลัพธ์ของงานจะออก

มาเป็นอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะสามารถจูงใจให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถได้อย่างไร วิธีการที่จะใช้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงนั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมกันมากวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ (ส้ายัณห์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 16)

ความต้องการและแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนการสร้างเสริมและความกระตือรือร้น จากหลักการบริหารที่กล่าวว่างค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน องค์การจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง การที่คนได้สร้างองค์การขึ้นมาในขณะที่งานซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในการที่คนใช้เป็นตัวแบบในการทำงาน ดังนั้น งานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกขององค์การจึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การนั้นก็จะมีล่มสลายไป (Barnard, 1968) ในประเด็นการพิจารณาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพหรือมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ในยุคเริ่มต้นของการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมีหลายรูปแบบตามความเชื่อและแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน ในบรรดาแนวคิดทั้งหลายนั้น แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะครอบคลุมตัวบ่งชี้หลายตัว โดยมอทท์ (Mott, 1972) ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนควรพิจารณาถึงองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 พบว่ามีผลการประเมินแยกตามรายวิชาคือ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี นักเรียนได้รับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.47, 45.29, 30.00, 40.67, 35.22, 52.09, 39.11 และ 47.11 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18, 2557 หน้า 2) ซึ่งจะเห็นว่า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำน่าจะเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่งเพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลโรงเรียน และจากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ทั้งนี้อาจเกิดจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรืออาจเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ยังขาดแรงจูงใจ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรการที่จะทำให้อำนาจการครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีแรงจูงใจในการทำงานควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายบริหารและคณะครูที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อครูเกิดความเข้าใจอันดีมีขวัญกำลังใจก็ย่อมอยากเสียสละเวลา แรงกายแรงใจให้กับโรงเรียนก็จะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีตามมา

จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O – NET) และรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ทำให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ยังไม่เกิดประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ ซึ่งมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ถ้าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ก็ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูท้อถอยเฉื่อยชา หหมดกำลังใจที่จะทำงานแล้ว การที่โรงเรียนจะผ่านการประเมินหรือเกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ ก็ย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไขปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวแปรด้านแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 หรือไม่
4. แรงจูงใจของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
2. แรงจูงใจของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

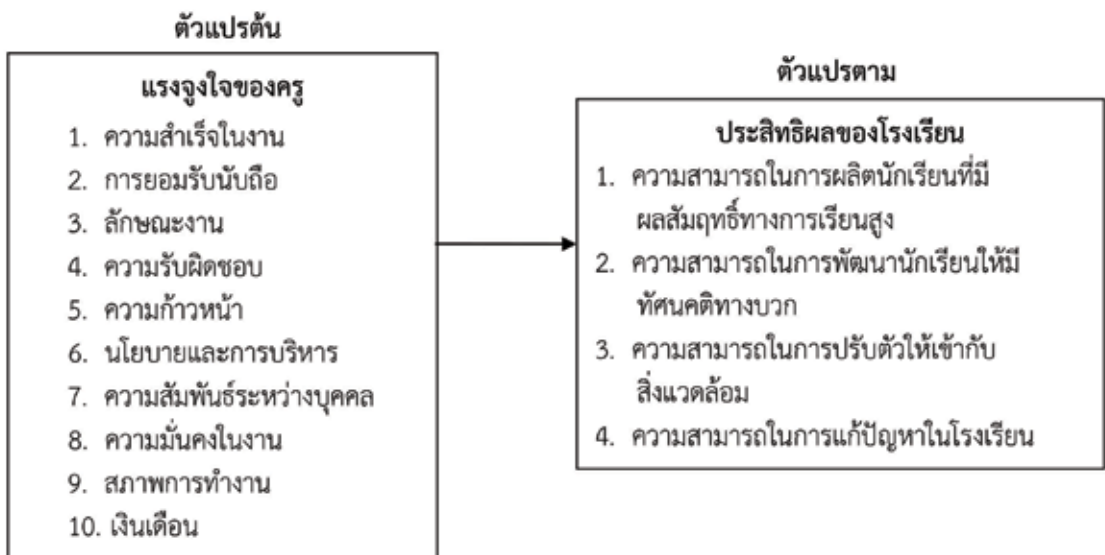
ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจของครูตามแนวความคิดของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg & Snyderman, 1959, p.72) โดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบประกอบใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ความก้าวหน้า (Advancement) องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) 3) ความมั่นคงในงาน (Job security) 4) สภาพการทำงาน (Working condition) และ 5) เงินเดือน (Salary)

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness) ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) มีทั้งหมด 4

ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

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

ผู้วิจัยได้กำหนดแรงจูงใจของครูเป็นตัวแปรต้น กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวแปรตามและได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาของเฮอส์สเบิร์ก (Herzberg & Snyderman, 1959) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ความมั่นคงในงาน 9) สภาพการทำงาน และ 10) เงินเดือนประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวความคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 2,760 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งได้จากการสุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามกลุ่มสหวิทยาเขต 5 กลุ่ม คือ ชลบุรีเขต 1 ชลบุรีเขต 2 ชลบุรีเขต 3 ระยองเขต 1 และ ระยองเขต 2 โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คนจากประชากรทั้งสิ้น 2,760 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1) ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)

3) ลักษณะงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) 6) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) 8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 9) สภาพการทำงาน (Working Condition) 10) เงินเดือน (Salary)

3.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Solving problem)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 2,760 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งได้จากตารางสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607 - 608) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตามกลุ่มสหวิทยาเขต 5 กลุ่ม คือ ชลบุรีเขต 1 ชลบุรีเขต 2 ชลบุรีเขต 3 ระยองเขต 1 และ ระยองเขต 2 จำนวน 338 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจของครูมี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูมี 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.38 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามจำนวน 338 ฉบับ แจกให้กับโรงเรียนที่เลือกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

และผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมาทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

5. นำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และแปลผลเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation)

4. การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้ง 10 ด้าน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของครู	n = 338			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.23	0.32	มาก	4
2. การยอมรับนับถือ	4.23	0.37	มาก	6
3. ลักษณะงาน	4.16	0.36	มาก	9
4. ความรับผิดชอบ	4.27	0.28	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	4.05	0.33	มาก	10
6. นโยบายและการบริหาร	4.23	0.36	มาก	5
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	0.31	มาก	8
8. ความมั่นคงในงาน	4.23	0.37	มาก	7
9. สภาพการทำงาน	4.24	0.36	มาก	2
10. เงินเดือน	4.24	0.36	มาก	3
รวม	4.19	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือน

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้าน

เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 338			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.20	0.31	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.16	0.30	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.98	0.33	มาก	4
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.23	0.36	มาก	1
รวม	4.14	0.27	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

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

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (n = 338)

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

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .71 ถึง .95 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

คะแนนดิบคือ

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

และในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

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

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถจึงสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ครูมีอิสระในการทำงาน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ ได้รับคำยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จจึงส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 87) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และวิเคราะห์รายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และวิไล ลำสิงห์ (2550, หน้า 95) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 238) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉยเมยเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้ง

สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นหลายตัวแปร ทั้งนี้เป็นปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรหรือปัจจัยภายใน หรือตัวแปรส่วนบุคคล เรียกว่า Individual Variables คือ แรงจูงใจ อาจจะเป็นแรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) ความขัดแย้งในใจ (Dissonance) ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จผล นอกจากนี้ปัจจัยภายในก็อาจจะมีปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทนตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะอาดสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับแมนนิ่ง (Manning, 1977) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริสเบิร์กซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวจูงใจสำคัญมากในโอกาสทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ครูประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนการสอนของนักเรียนได้อย่างตรงจุด จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารและครูมีการประชุมทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา หลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงได้

เพิ่มขึ้น การเรียนการสอนของโรงเรียนจึงเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพผลโรงเรียนมัธยมศึกษาระหว่างครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติตนในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 ในทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในทางการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน แลเงินเดือน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยรวม (Y) ระหว่าง .71 - .95 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกับังงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านกับประสิทธิผลสถานศึกษาทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และงานวิจัยของภคทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากขวัญและกำลังใจ เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ประกอบกับแนวคิดของ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1991, 210 – 212) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

4. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่าแรงจูงใจของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 5 ด้าน คือด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) ด้านความก้าวหน้า (X_5) ด้านเงินเดือน (X_{10}) และด้านความรับผิดชอบ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 5 ตัวแปร เท่ากับ .973 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ร้อยละ 94.60 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการรวมมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในรูปสมการคะแนนดิบคือ

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

โดยเรียงลำดับตามตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้ดังนี้

4.1 แรงจูงใจของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบกัลยาณมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกัน ล้วนส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความสุข เต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคนอื่นๆ (Russell et al., 1987, pp. 269 – 274) ได้ศึกษากับครูประถมและมัธยมในรัฐโอไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

4.2 แรงจูงใจของครูด้านลักษณะงาน (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ทำหยาความสามารถให้อยากทำ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาลองใหม่ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์เรน (Karen, 1988, p. 1631 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางใน

ภาควิชาพยาบาลพบว่า ความอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์อย่างเป็นนัยกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป เป็นตัวที่มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ คาร์เรนได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลางๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 แรงจูงใจของครูด้านความก้าวหน้า (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ แล้วครูนำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคอร์มิคและทิฟฟิน (McCormick & Tiffin, 1968, p. 339) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4.4 แรงจูงใจของครูด้านเงินเดือน (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูง สินค้าต่างๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบให้ค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ในชีวิตประจำวันมากขึ้นตามลำดับ แต่ในขณะที่เงินเดือนของครูยังไม่ปรับขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนต่ำ แต่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูเมื่อได้ประกอบอาชีพครูแล้วก็ยังมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้บรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป แม้แรงจูงใจด้านเงินเดือนจะต่ำก็ตาม

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ บุญศรี (2549, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 ผลการวิจัยพบว่าครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรอาชีพอื่นที่มีระดับการศึกษา และสภาพการทำงานลักษณะใกล้เคียงกัน

4.5 แรงจูงใจของครูด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ นอกจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักแล้ว ยังมีงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมอีก เช่น งานธุรการ พัสดุ การเงิน ทะเบียนนักเรียน วัตถุประสงค์ ประเมินผล กิจกรรมนักเรียน งานอนามัย อาคารสถานที่ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ครูมีภาระงานที่สูง อีกทั้งงานบางอย่างที่ครูได้รับมอบหมายอาจจะไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด จึงทำให้ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในการทำงานด้านนั้นๆ อาจไม่ราบรื่นเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิยม เอียดศรีไชย (2535, หน้า 84) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่จะมาประกอบวิชาชีพครูได้นั้น ต้องผ่านการฝึกฝน อบรม ผ่านการทดสอบในระดับต่างๆ มาอย่างเข้มข้น ทำให้ส่วนใหญ่ครูจะมีความอดทน และรู้จักปรับตัว พยายามที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่หากผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูก็จะทำให้ครูพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า มีแรงจูงใจของครูเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน นักเรียน ครู และในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

1.2 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ

ให้ครูมีโอกาสร่วมวางแผนการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ วิทยฐานะ ตลอดจนการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ร้อยละ 94.60 ดังนั้นควรมีการศึกษาเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติม เช่น วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในแนวทางอื่นๆ เนื่องจากการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถประเมินผลได้หลายแนวทาง เช่น การประเมินในแง่ของเป้าหมาย การประเมินในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นต้นแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ:คุรุสภา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). *องค์การและการบริหาร(พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิยม เอียดศรีไชย. (2535). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรพิมล แม้นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ภักดีพิภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์การ ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.
- วีไล ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- วีไลวรรณ บุญศรี. (2549). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1*. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). *การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.ฉะเชิงเทรา.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยาลัยนพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. (2557). *วิเคราะห์เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2554/2555/2556/2557*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- Barnard, C.I. (1968). *Organization and management*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Herzberg, F.B. Mausner & Snyderman.B. (1959). *The Motivation to Work*.New York: John Wiley And Sons.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Karen, C.A. (1988). The relationship between job characteristics, work motivation, and general job satisfaction of academic middle manager for baccalaureate nursing. *Dissertation Abstracts International*, 49(7), 1631 – A.
- Krejcic, Robert V. & Morgan, Eayle W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: John Wiley.
- Manning, R.C. (1977). The satisfiers and dissatisfies of Virginia superintendent of school. *Dissertation Abstracts International*, 37(7), 1452 – A.
- Mccormick & Tiffin.(1968). *Industrial psychology*.Englewood Cliffs. NJ: Prentice – Hall.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Russell, D.W., Altmaier, A., & Velzen, D.V. (1987). Job – related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal or Applied Phycology*, 72(2), 269 – 274.
- Steers, R.M. & Porter, W.L. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw – Hill.