



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

นารีรัตน์ บัตรประโคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**CORRELATION BETWEEN TEACHERS' JOB MOTIVATION AND
EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS UNDER BURIRAM EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

Nareerat Butprakhon

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Education Program in Educational Administration**

June 2014

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	นารีรัตน์ บัตรประโคน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.สาธิต ผลเจริญ		ที่ปรึกษาหลัก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	การบริหารการศึกษา
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 320 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครูและควรมีของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมง และควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

TITLE	Correlation Between Teachers' Job Motivation and Effectiveness of the Schools under Buriram Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Nareerat Butprakhon		
THESIS ADVISORS	Dr. Satit Pholcharoen		Major Advisor
	Assistant Professor Dr. Piyaporn Siripanumat		Co - advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2014

ABSTRACT

This research aimed to study the correlation between the teachers' job motivation and the effectiveness of the schools under Buriram Educational Service Area Office 3. The samples were 320 teachers teaching in the primary schools under Buriram Educational Service Area Office 3. The instrument used was a 5 - rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The research findings were as follow :

1. The job motivation of the teachers in the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 as a whole was at a high level.
2. The effectiveness of the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 as a whole was at a high level.
3. The correlation between the job motivation of the teachers and the effectiveness of the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 was positively high.

From the correlation analysis between the job motivation of the teachers and the effectiveness of the schools under Buriram Educational Service Area Office 3, some suggestions for building motivation were : the school administrators should admire the teachers for their successful jobs and gave some gifts to encourage them; assign the right job for their ability ; reduce their working load by help them teaching ; support them for higher education as well as for seminar so that they can develop their knowledge and ability for teaching.

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนให้ความร่วมมือ และให้คำแนะนำ คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.สาธิต ผลเจริญ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.จำเริญ อุ่นแก้ว ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. สุรชัย ปิยานุกูล กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ทำให้ผู้วิจัยได้รับ แนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ สำคัญอย่างยิ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

นารีรัตน์ บัตรประโคน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
ประกาศศุญปลการ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงใจ.....	8
ความหมายของแรงงใจ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงใจ.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงใจ.....	12
องค์ประกอบของแรงงใจ.....	18
ความสำคัญของแรงงใจ.....	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ.....	21
ความหมายของประสิทธิผล.....	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	26
งานวิจัยต่างประเทศ.....	30
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	64
สมมติฐานของการวิจัย.....	64
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก.....	83
ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	84
ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย.....	85
ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ข.....	87
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ภาคผนวก ค.....	89
คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ.....	90
คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ด้านประสิทธิผล.....	92
ภาคผนวก ง.....	93
ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน.....	94
ภาคผนวก จ.....	96
ค่า IOC.....	97
ภาคผนวก ฉ.....	103
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	33
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษา.....	40
4.2 ปัจจัยของใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน.....	41
4.3 ปัจจัยของใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน.....	42
4.4 ปัจจัยของใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้ที่ศึกษยอมรับ.....	43
4.5 ปัจจัยของใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเนื้อหา.....	44
4.6 ปัจจัยของใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ.....	45
4.7 ปัจจัยของใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความก้าวหน้า.....	46
4.8 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน.....	47
4.9 แรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการบังคับบัญชา.....	48
4.10 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	49
4.11 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน.....	51
4.13 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร.....	52
4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม.....	54
4.15 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 4 ด้าน.....	55
4.16 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง.....	56
4.17 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	58
4.18 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน.....	59
4.19 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	60
4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.....	61
4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.....	62

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์และการตอบสนองขององค์กร.....	14
2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก.....	17
2.3 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ.....	19
2.4 กรอบความคิดในการวิจัย.....	32

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้น หน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้คนต้องการทำงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาแล้ว และสามารถให้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความสามารถก็จริงแต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติคนเหล่านั้นทำงานให้เต็มความสามารถที่มีประสิทธิภาพก็หาได้ไม่ วิธีการที่สำคัญและได้ผลคือผู้บริหารจะต้องมีปัจจัยในการบริหารที่คิดเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารองค์กรใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสิ่งสำคัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2552 : 7) และทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร การบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในโรงเรียน และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วยเพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ (กิติมา ปรีดีคิลก, 2549 : 332 - 335) ดังนั้นมีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลา และความสุจริตส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพรรคเป็นพวก ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น สบายใจที่ได้มาทำงานและได้อยู่กับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าถ้าหน่วยงานใดบุคลากรมีความพึงพอใจในหน่วยงานมากขึ้น สิ่งดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแต่จะนำมาซึ่งความสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้า

ความต้องการและแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้ เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กรตลอดจนการสร้างแรงเสริมและความกระตือรือร้น จากหลักการบริหารที่กล่าวว่าองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน องค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้ เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง การที่คนได้สร้างองค์กรขึ้นมาในขณะที่งานซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในการที่คนใช้เป็นตัวแบบในการทำงาน ดังนั้นงานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพร ปิ่นเจริญ. 2552 : 45)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง แล้วครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการ คือ การจัดทำแผนการสอน การเตรียมการสอน การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำข้อสอบ วัตถุประสงค์ ประเมินผล (จันทง ภาษาประเทศ. 2550 : 13) นอกจากงานด้านการสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน (มณี ภัคเกษม. 2548 : 28) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้โรงเรียนใน จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กรมวิชาการ. 2544 : 2) จะเห็นได้ว่าครูต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากงานสอน ดังนั้น เมื่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 13 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2546) และได้ประกาศให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ จึงมีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สมัครใจเข้าร่วมมาตรการ ฯ นี้ จำนวน 94 คน แยกเป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 84 คน (คำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ 117/2547 สั่ง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2547) จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนเข้าร่วมมาตรการ ฯ นี้มากที่สุด

(ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสอน อย่างน่าเสียดาย) สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ครูเข้าร่วมมาตรการ ฯ อาจมาจากการขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกยอมรับเนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2554 : 289)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งนับว่าจะเป็นประโยชน์และน่าสนใจ เพราะ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ในการเสริมแรงการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สัมพันธ์กันในทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้ในการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังให้กับโรงเรียนต่าง ๆ

3. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเกิดความรัก ความผูกพัน ต่อโรงเรียน เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมกับเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,980 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยวิธีการแบ่งชั้นกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 2000 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ Herzberg (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

2.1.1.1 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรู้สึกรับรู้ 3) เนื้องาน 4) ความรับผิดชอบต่องาน 5) ความก้าวหน้า

2.1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ประกอบด้วย 1) การบังคับบัญชา 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 4) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Hoy, and Miskel. 2003 : 398) ได้แก่

2.2.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก

2.2.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.2.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งค้นว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ บรรลุผลสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว จนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ

1.1.2 ความรู้สึกยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ ในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.1.3 เนื้องาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.1.4 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุม

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้มีความรู้สูงขึ้น

1.2 บังคับจ่ายค่าจ้าง หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้มีการปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1.2.1 การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางและวิธีการที่บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือ

1.2.4 เงินเดือนและความมั่นคงในงาน หมายถึง เงินต่าง ๆ ที่บุคลากรในสำนักงานได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

1.2.5 นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยทางตรงและทางอ้อม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี พิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

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

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความรวดเร็ว ความสามารถ ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกลุ่มโรงเรียนเป้าหมายที่อยู่ในเขตอำเภอที่ขึ้นตรงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอนางรอง จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 11 โรงเรียน และอำเภอละหานทราย จำนวน 10 โรงเรียน รวมเป็น 32 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายของประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อการพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรม มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

สุเมธ เดียวอิสระ (2553 : 4) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2547 : 53) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็น ลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

กิติมา ปรีศิตติก (2549 : 156) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่ง ที่ช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลัง ผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2549 : 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือ แนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นที่ยอมรับสนับสนุน รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2552 : 41) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตก อยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือ แสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2550 : 27) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อัน เกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่เป้าหมาย (Goals)

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มืออยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

กิติ ดัชคานนท์ (2553 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะ นำไปสู่เป้าหมาย

จากทัศนะของผู้ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอัสและคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 2005 : 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

กิติมา ปรีดีคิลก (2549 : 322) ได้กล่าวถึงแนวคิดของมาสโลว์ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์แบ่งได้ 5 ชั้น คือ

- 1) ความต้องการทางร่างกาย
- 2) ความต้องการความปลอดภัย
- 3) ความต้องการทางสังคม
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
- 5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 2000 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีอยู่ 5 ประการ คือ

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

คูเปอร์ (Cooper. 2001 : 31-33) ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ทำงานที่เขาสนใจ
- 2) อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ตีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม

- 6) ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครอง และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขยองยอมรับนับถือ

บาร์นาร์ด (Barnard. 2005 : 142-149) ให้แนวคิดว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็น เครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้บุคลากรเป็นการ ตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ เป็นต้น
- 3) สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
- 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5) ความตั้งใจทางสังคม
- 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล
- 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน

ภิญโญ สาธร (2551 : 273-278) มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ วิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อจูงใจให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรียกว่า วิธีการอามิส (The Method of Incentives) มี 8 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
- 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ
- 3) สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา
- 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
- 5) ความตั้งใจทางสังคม
- 6) การปรับสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรทำเป็นนิสัย และตรงตามทัศนคติของบุคลากร
- 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง
- 8) สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในองค์กร

สุเมธ เดียวอิสระ (2553 : 12-13) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการต่างๆ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจมีหลายวิธีดังต่อไปนี้ เช่น

- 1) การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาดเป็นการจูงใจที่เน้นผลงาน
- 2) การดำเนินงานแบบใช้ศิลปะและเทคนิคเป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและสมาชิกในองค์กร
- 3) การดำเนินงานแบบต่อรองเป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติ
- 4) การดำเนินการ โดยการแข่งขันเป็นการจูงใจที่มีลักษณะเป็นไปในทางบวก
- 5) การดำเนินงานแบบให้จูงใจตนเองเป็นการจูงใจที่มุ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นแรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนด เป็นแนวทางใช้ในการบริหารทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากของผู้บริหารงานในองค์กรต่าง ๆ แม้แต่ตัวบุคลากรเอง เนื่องจากการที่บุคลากรจะตั้งใจทำงานอย่างไรหรือไม่ก็ต้องขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นสำคัญเพื่อให้การใช้แรงจูงใจบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ โดยมีนักทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

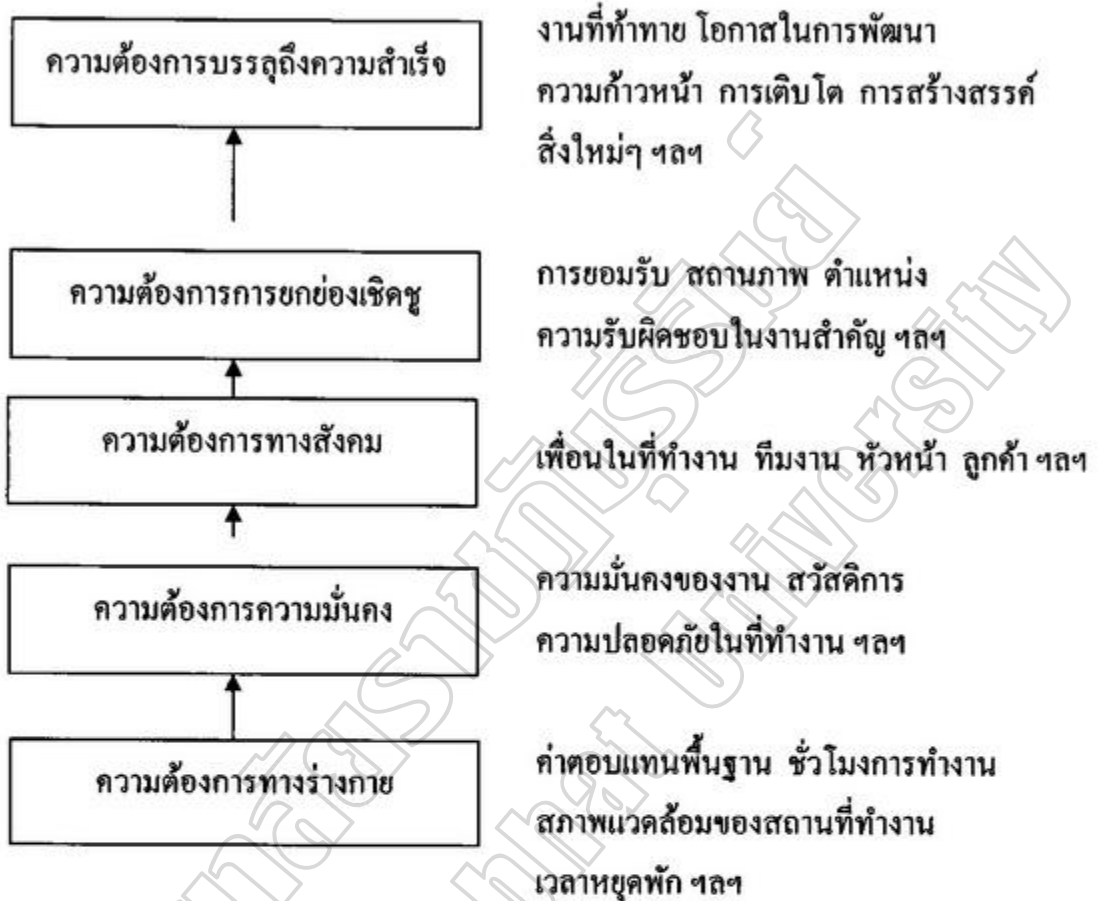
- 1) ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Need/ Content Theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) (วิทยา ด้านคำรณกุล. 2549 : 272-273) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีในกลุ่มที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดอื่น ๆ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจจากความความต้องการหลายอย่างที่จัดเรียงไว้เป็นลำดับขั้นจากล่างสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ชั้น ความต้องการ

ในระดับล่าง (Lower - Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคง และความต้องการทางสังคม ความต้องการในระดับบน (Higher - Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องเชิดชู ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ ความต้องการแต่ละชนิดและวิธีการตอบสนองของผู้บริหาร

ความต้องการขั้นแรกสุดเป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค หรือปัจจัยสี่ เมื่อได้ในสิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดมา คือ ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัยมั่นคง ปราศจากความกลัวและหวาดระแวง เมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้วความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์และได้รับความสัมพันธ์หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการขั้นถัดมา คือ ความต้องการการยกย่องเชิดชู (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือ ชื่นชมและเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่น ความต้องการในขั้นสูงสุด คือ ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพของตน ต้องการเห็นความสำเร็จ และความเติบโตของตนเอง ตลอดจนได้ทำในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริง ความต้องการในลำดับสูงสุดนี้ไม่อาจจะบรรลุได้อย่างสมบูรณ์เลย เพราะเมื่อมนุษย์ทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตัวเองขึ้นไปเรื่อย ๆ ศักยภาพและความใฝ่ฝันที่จะบรรลุถึงความสำเร็จก็จะเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ด้วยเช่นกัน

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์และการตอบสนองขององค์กร (วิทยา คำนดำรงค์กุล. 2549 : 273)



ภาพประกอบ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์และการตอบสนองขององค์กร

มาสโลว์ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญสองประการที่อธิบายเหตุผลที่ความต้องการดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ หลักการแรก คือ หลักแห่งความพร่อง (Deficit Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ พฤติกรรมใดๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ความต้องการจะตอบสนองความต้องการที่ยังพร่องหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น

หลักการที่สอง คือ หลักแห่งความก้าวหน้า (Progression Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่ง จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้จนกว่าความต้องการในลำดับล่างที่ต่ำลง ไปขั้นหนึ่งจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วเท่านั้น ซึ่งเท่ากับว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะก้าวหน้าจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับชั้น ความต้องการมนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการในระดับล่างของตนเสียก่อน จึงจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในบรรดาผู้บริหารในช่วงทศวรรษที่ 1960 - 1970 เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีเหตุผลและง่ายต่อความเข้าใจ แม้ว่าจะไม่มีการวิจัยใดๆ สนับสนุนหลักแห่งความพร่องและหลักแห่งความก้าวหน้าว่าเป็นจริงขนาดไหนก็ตาม ตัวมาสโลว์เองก็ไม่ได้ทำการทดลองเพื่อจะสนับสนุนทฤษฎีของตนเองแต่อย่างไร

อย่างไรก็ตามประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ข้อสรุปที่ว่าพนักงานในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ด้วยการทำให้พนักงานสามารถเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานเข้ากับความต้องการขององค์กร และทำให้พนักงานแน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ

2) ทฤษฎี ERG

เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) (วิทยา ด้านคำรณกุล. 2549 : 273-74) ดัดแปลงทฤษฎีของมาสโลว์เพื่อให้เกิดความง่ายยิ่งขึ้น โดยเขาขยุบความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 ชั้น เรียงลำดับจากต่ำไปสูง คือ ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence Needs - E) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เพื่อการยังชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs - R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความต้องการความเติบโต (Growth Needs - G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้าและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ความแตกต่างอีกประการหนึ่งของทฤษฎีนี้จากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่าความต้องการในระดับล่างจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก่อนแล้วความต้องการในระดับที่สูงถัดไปจึงจะเกิดขึ้น สำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน สามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง อัลเดอร์เฟอร์ไม่ได้ระบุด้วยว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะ ไม่มีผลต่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเหมือนผลสรุปของมาสโลว์แม้ว่าความต้องการทั้งสามในทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงเหมือนกับของมาสโลว์ แต่การได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีความซับซ้อนกว่าและเป็นไปตามหลักการความคับข้อง ความถดถอย (Frustration - Regression Principle) ที่อธิบายว่า หากมนุษย์ไม่อาจจะสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้ แล้วเขาก็จะบรรเทาความคับข้องด้วยการถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำกว่า แม้ความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามตัวอย่าง เช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่การเติบโตก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงได้เขาอาจจะถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำลงมาด้วยการหันมาทุ่มเททำงานเพื่อให้มีเงินมากขึ้นแทน ดังนั้น สำหรับทฤษฎี ERG

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ยังสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ ทฤษฎีนี้จึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์อาจจะก้าวขึ้นหรือก้าวลงบนลำดับขั้นของความ ต้องการได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

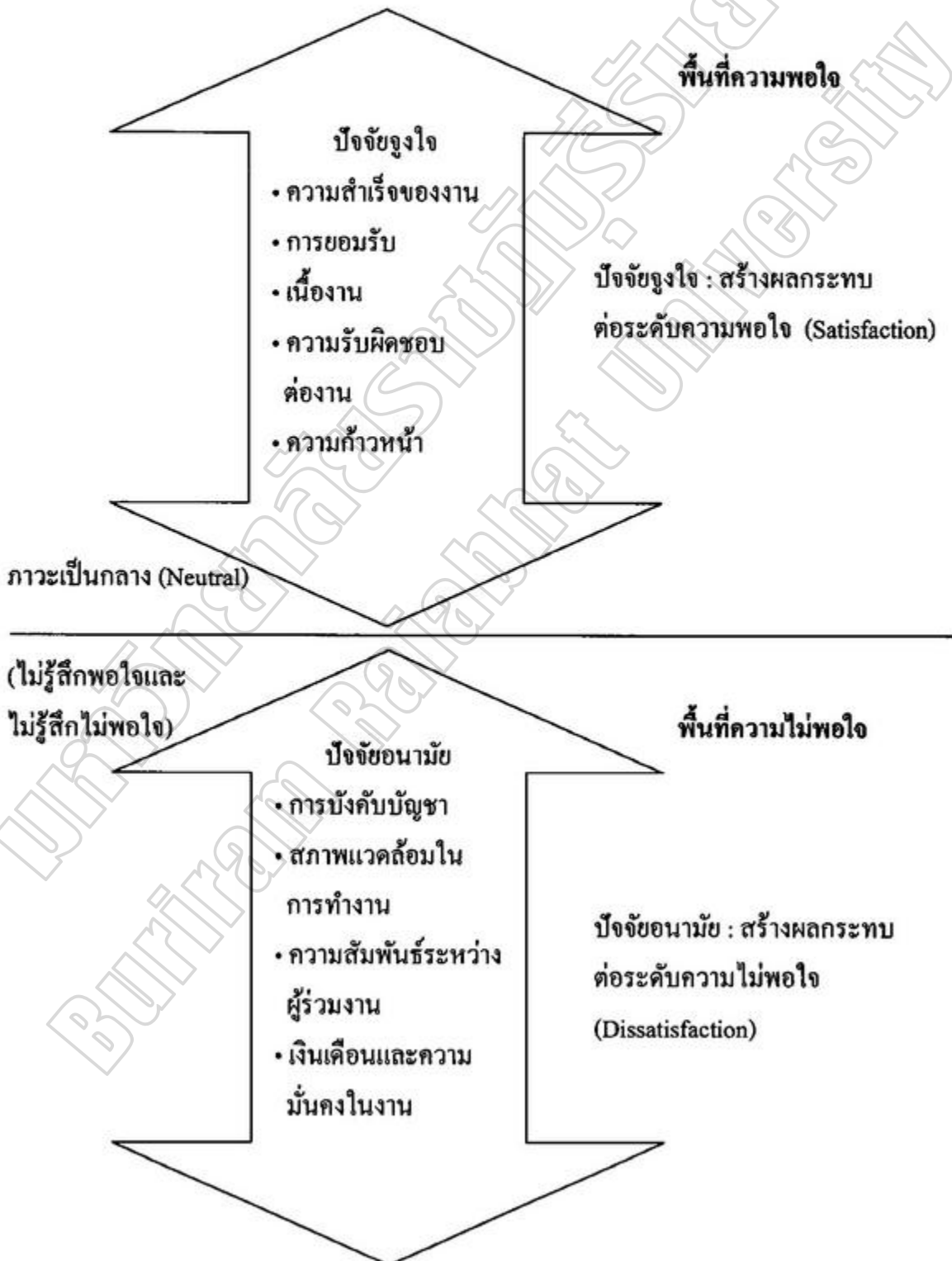
3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory)

เฟรดเคอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) (วิทยา คำนค้ำรงกุล. 2549 : 274-276) พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 หรือหลังจากมาสโลว์ไม่ถึง 10 ปี เฮอร์สเบิร์กเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบัญชีและวิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา จำนวนเกือบ 4,000 คน ด้วยการให้ตอบคำถามว่าจะอะไรทำให้พวกเขาพอใจกับงานที่ทำ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่าจะอะไรทำให้พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำและรู้สึกขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน ผลที่พบ คือ พนักงานเหล่านั้นระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจแตกต่างไปจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ เฮอร์สเบิร์กจึงสรุปว่าพนักงานเหล่านี้ไม่ได้คิดว่า “ความพอใจ” (Satisfaction) เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับ “ความไม่พอใจ” (Dissatisfaction) แต่ “ความไร้ซึ่งความพอใจ” (No Satisfaction) ต่างหากที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจและ “ความไร้ซึ่งความไม่พอใจ” (No Dissatisfaction) คือสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความไม่พอใจหรือพุดง่าย ๆ ก็คือ แม้จะทำให้คนไร้ซึ่งความไม่พอใจได้ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะบังเกิดความพอใจ และในทำนองกลับกันการทำให้คนไร้ซึ่งความพอใจก็ไม่ได้หมายความว่าคน ๆ นั้นจะบังเกิดความไม่พอใจ ข้อสรุปนี้มาเฮอร์สเบิร์กไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและการขาดแรงจูงใจของคนแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจ ”

ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจนั้นเฮอร์สเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) โดยจุดกึ่งกลาง คือ สภาวะเป็นกลาง (Neutral) เป็นสภาวะที่พนักงานไม่รู้สึกพอใจและไม่รู้สึกว่าจะไม่พอใจ ปัจจัยในกลุ่มแรกๆ ที่เรียกว่าปัจจัยอนามัยนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับล่างของเรา และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแวดล้อมของงาน (Job Context) เสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อไรก็ตามที่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้บกพร่องหรือไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ขึ้นทันทีแม้ว่าจะมีปัจจัยอนามัยที่ดีก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความพอใจ (Satisfaction) หรือแรงจูงใจขึ้นในงาน เป็นแต่เพียงว่าจะทำให้ความไม่พอใจลดหรือหมดไปเท่านั้นเอง เช่น การเปิดเพลงให้

พนักงานพึงในขณะที่ทำงานหรือจัดหาหามาประจำโรงงานอาจจะช่วยลดความไม่พอใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานไปได้บ้าง แต่ไม่ใช่ว่าจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานได้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) แสดงพื้นที่ความพอใจและพื้นที่ความไม่พอใจ (วิทยา คำนคำรงกุล. 2549 : 275)



ภาพประกอบ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก

ปัจจัยในกลุ่มที่สองที่มีผลต่อความพอใจหรือปัจจัยจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับสูงของเราและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Context) เป็นส่วนใหญ่ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ เนื้อหา ความสำคัญของงานและโอกาสที่จะเติบโต ในงานเฮอริ่งเบิร์กเชื่อว่าหากผู้บริหารสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจ (Satisfaction) แต่แม้จะไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นแต่เพียงพนักงานจะอยู่ในภาวะเป็นกลางคือไม่รู้สึกพอใจและไม่รู้สึกไม่พอใจเท่านั้น

การทำงานของปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจจึงแยกกัน ปัจจัยค่าจูงจะทำงานอยู่เฉพาะในส่วนในพื้นที่ความไม่พอใจ ดังนั้น แม้ภาวะอันตรายและเสี่ยงคงในการทำงานซึ่งมีผลต่อความไม่พอใจของพนักงานจะถูกขจัดออกไปก็ไม่ได้ทำให้พนักงานพอใจหรือเกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด จนกว่าเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยจูงใจ เช่น ความท้าทายความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและการได้รับยกย่อง เมื่อนั้นความพอใจและแรงจูงใจจึงจะบังเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีต่าง ๆ ในเรื่องของแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่า ในทิศทางที่ถูกต้องการตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้คนในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของคนเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจเป็นภาวะที่เกิดขึ้นในร่างกายเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่งจากสิ่งเร้าภายนอกหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายในทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการตอบสนองออกมา ซึ่งองค์ประกอบแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน. 2547 : 20-21) คือ

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

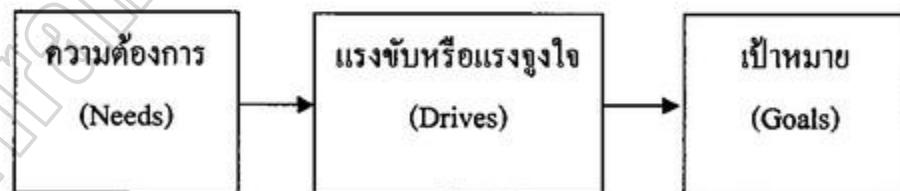
2) แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่า การไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction)

3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่า การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลการแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สำหรับลูธันส์ (Luthans, 2001 : 146-147, อ้างถึงใน วิทยา คำนคำรงกุล, 2549 : 270) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการภายในของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ความต้องการเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (วิทยา คำนคำรงกุล, 2549 : 270)



ภาพประกอบ 2.3 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

กิบสัน ไอแวนซ์วิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2001 : 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจสอดคล้องกับ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers, and Porter. 2003 : 210-212) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) ระดับของ แรงจูงใจ (2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว (3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ดังที่ แมคเคลแลนค์ (McClelland. 2001 : 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) ซึ่งลินด์เกรน (Lindgren. 2002 : 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จดูต่างไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยานมีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ (อารีรัตน์ หิรัญโต, 2552 : 34)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาคการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและตัวบุคคล (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2553 : 66) ในการจูงใจให้พนักงานและบุคคลปฏิบัติหน้าที่นั้นควรพิจารณา คือ (1) ชีตหลักเท่าเทียมกัน (2) ชีตหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม (3) ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์ (4) เป็นบุคคลเที่ยงตรง ทำตัวให้เป็นตัวอย่าง (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ,

2549 : 53-54)

กล่าวโดยสรุปในการที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของคนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เนื่องจากตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุปเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์กรก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการเช่นกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล คือ การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อนให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2550 : 18)

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กันไป ดังเช่น

เอซซิโอนี (Etzioni, 1999 : 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
 ไพร์ซ (Price, 2001 : 1) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฟีคเลอร์ (Fiedler, 2003 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ความสำเร็จของการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก หรือขวัญของสมาชิก

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2549 : 36) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับ (Effect) ของแผนงาน การบริการ ลักษณะกิจการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหา หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น หรือหมายถึง การวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรืออาจหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2551 : 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2553 : 534) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการ ไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์ของโครงการ

สมชาย ดุรงค์เดช (2552 : 208) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2552 : 42) ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยถือเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ และผลกระทบของแผนงาน / โครงการ กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2552 : 176) เห็นว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาว่า การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ ซึ่งทั้ง ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่อปัญหา หรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการตามโครงการหรือนโยบายต่าง ๆ นั้นจะทราบว่าการบรรลุผลสำเร็จเพียงใด จำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งคำว่าประสิทธิผลนั้น เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย จนบางครั้งเกิดความสับสนและใช้ผิดความหมาย ดังนั้นจึงควรเข้าใจความหมายของคำให้ชัดเจน เพื่อใช้ได้อย่างถูกต้อง

แคพลอว์ (Caplow. 2003 : 89, อ้างถึงใน ภรณ์ มหามนต์. 2554 : 59) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
- 2) ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยง การขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ
- 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก

4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร
มอท์ (Mott. 2000 : 96) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

โดยพิจารณาจาก

- 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการปรับตัว
- 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson, and Other. 2002 : 27) ได้ทำการศึกษา

และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสามารถในการปรับตัว
- 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

พาร์สัน (Parson. 1960 : 99, อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ. 2549 : 33) ได้เสนอ

ความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

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

ฮอย และมิสเกล (Hoy, and Miskel. 1999 : 384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน

ประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสนใจในชีวิต

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การตรวจสอบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลของโรงเรียน

กรณี มหานนท์ (2554 : 185) กล่าวถึงแนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 แนวทาง ดังนี้

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ เช่น วัตถุประสงค์ความสำเร็จและความสามารถในการผลิต วัตถุประสงค์ความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์กรและพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

มาโฮนี และเวทท์เชล (Mahoney, and Weizel. 1999, อ้างถึงใน Steers. 2007 : 44) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาความใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

ฮอย และมิสเกิล (Hoy, and Miskel. 1999 : 373) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงคู่ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมี

ความต้องการอย่างมาก (Hoy, and Miskel. 1999 : 382) จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษารอบด้านทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (พรชัย เชื้อชูชาติ. 2549 : 36)

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการ

ดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (พรชัย เชื้อชูชาติ. 2549 : 36 - 37)

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (อุษณีย์ รักซ้อน. 2551 : 37 - 38)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุทัย ปัญญาโกณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ถ้าคัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า

1) โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ฐานะและความมั่นคงของอาชีพความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สภาพการทำงาน และปัจจัยในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ เงินเดือนและค่าจ้างตามลำดับ

2) ระดับผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ด้านงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มวิชาพบว่า มี 3 ระดับ คือ ระดับดีมากมีหนึ่งกลุ่มวิชา คือ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ระดับดีมีสามกลุ่มวิชาเรียงตามลำดับ ดังนี้ กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ กลุ่มทักษะภาษาไทย กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) ระดับปานกลางมีสองกลุ่มวิชา คือ คณิตศาสตร์ และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ส่วนด้านงานสนับสนุนโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีเพียงด้านงานบุคลากรที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา พบว่าด้านวิชาการ โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยด้านงานสนับสนุน พบว่า โดยรวมปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนของครูประถมศึกษาในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการของครูประถมศึกษา คือ การมีส่วนร่วมกับชุมชน และลักษณะงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานสนับสนุนของครูประถมศึกษา คือ การมีส่วนร่วมกับชุมชน โอกาสและความก้าวหน้าในงานความสำเร็จของงานสภาพการทำงาน ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจ ระดับผลการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาเป็นไปอย่างสมดุลกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ต้นตุม้า ค้วงโยธา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2548 จำนวน 441 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test และ F - test ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปได้ว่าแรงงใจในการทำงานของแต่ละคนนั้นมีความต่างกัน และมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วัชรารณณ์ มณีวงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการโดยจำแนกตามสายงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน โดยอาศัยทฤษฎีแรงงใจของอัลเคอร์เฟอร์ 3 ด้าน คือ ด้านความอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัย พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแรงงใจในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความอยู่รอด และด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรสาย ข กับบุคลากรสาย ค พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ในแรงงใจนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีทั้งความแตกต่างกัน และความไม่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่นำมาศึกษา

ทรงวุฒิ แน่นหนา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 7 ด้าน คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจพึ่งพา ศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

กล่าวโดยสรุปผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลเป็นอย่างมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำรงค์ ศรีอร่าม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยจำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีพฤติกรรมเป็นแบบมุ่งงาน เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารที่ต่างกัน มีพฤติกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ทั้งจำแนกตามประสิทธิภาพผู้บริหารและขนาดของโรงเรียน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจนั้นมีความสัมพันธ์กันและแตกต่างกันตามการจำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

บัญญัติ แสงวงศ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในองค์กรมีความสำคัญในทางบวก

งานวิจัยต่างประเทศ

กูดสัน (Goodson. 2001 : 3543 - A) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคคาร์ด (2001. อ้างถึงใน สายัณห์ ตากมัจฉา. 2549 : 32) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเป็นปัจจัยด้านชีวิตสังคมทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน

โอโกมากะ (Ogomaka. 2002 : 3563 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในมีผลต่อแรงจูงใจของการทำงาน

เรย์ (Ray. 2003 : 24 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยก้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

องค์ประกอบสำคัญที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยเชิงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน แรนคอลล (Randall, 2004 : 21 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาคู ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยเชิงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงินใจของงาน

กล่าวโดยสรุปปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจของการทำงาน เพื่อให้เกิดการจูงใจและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน

เมย์ (May, 2004 : 21 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงของโครงการฝึกหัดครู พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และได้เสนอข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาควรได้ศึกษาตรวจสอบผลของความพึงพอใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอว์เบอร์ค (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2554 : 289) ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ คือ ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกละยอมรับ เนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน คือ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือนและความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารขององค์การส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 2000, อ้างถึงใน Hoy, and Miskel, 1999 : 398) ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยตัวแปรที่ต้องการศึกษาประกอบด้วย วุฒิศึกษา และประสบการณ์ในการสอนของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,980 คน ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนางรอง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอละหานทราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. 2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยวิธีการแบ่งชั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 2000 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ครูกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนในเขตอำเภอนางรอง	11	167
โรงเรียนในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ	11	130
โรงเรียนในเขตอำเภอละหานทราย	10	23
รวม	32	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน คือ

- 1) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
- 3) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 คือ มากที่สุด 4 คือ มาก 3 คือ ปานกลาง 2 คือ น้อย และ 1 คือ น้อยที่สุด โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลมาเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Best. and Kahn. 2006 : 247) ดังนี้

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

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งความรู้ต่างๆ
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ
- 3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพที่เป็นจริงเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. นายบุญเชิด โสภากุล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลพนมรุ้ง
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ
 2. สิบเอกวสันต์ ชันธุ์สุวรรณ ตำแหน่ง บุคลากร ๖ ว เทศบาลตำบลพนมรุ้ง
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขารัฐศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 3. นายสุทัศน์ชัย กลมไรสง ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนแคนดง
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
 4. นางสาวธนินท์ธร อะโรคา ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการ
โรงเรียนเทศบาล 1 "บูรียราษฎร์ครูณวิทยา" วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาบริหารการศึกษา
 5. นางจิราภรณ์ กาแก้ว ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียน
บ้านบัวตะเคียน วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการประถมศึกษา
เชี่ยวชาญด้านภาษา
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน โดยได้รับความร่วมมือจากครูที่โรงเรียนพนมรุ้ง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด
บุรีรัมย์ หากค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอน
บาค (Cronbach, 1998 : 20-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9838

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมบุรีรัมย์ เขต 3
จำนวน 320 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถาม จากครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 320 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์
ให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูป

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงใจและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2552 : 23-24)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับแรงงใจ/ประสิทธิผลมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับแรงงใจ/ประสิทธิผลมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับแรงงใจ/ประสิทธิผลปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับแรงงใจ/ประสิทธิผลน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับแรงงใจ/ประสิทธิผลน้อยที่สุด

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผล ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีประสิทธิผลมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีประสิทธิผลปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีประสิทธิผลน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานุรรัมย์ เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2551 : 310) ดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณจากสูตรเป็นการหาความสัมพันธ์ และข้อมูลทั้งสองต้องเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) สูตรที่ใช้คำนวณ

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

เมื่อ r_{xy} เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 $\sum X$ เป็น ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum Y$ เป็น ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
 $\sum XY$ เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
 $\sum X^2$ เป็น ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ เป็น ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
 n เป็น จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551) ดังนี้

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

สถิติพื้นฐาน

ค่าร้อยละ โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 101) ดังนี้

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buri Ram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา				รวม	ร้อยละ	ประสบการณ์การสอน
ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า ปริญญาตรี	ร้อยละ	ปริญญาโท และสูงกว่า ปริญญาโท	ร้อยละ			
35	11.44	2	0.65	37	12.09	ปฏิบัติการสอน 1 - 5 ปี
247	80.76	22	7.15	269	87.91	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
282	92.20	24	7.80	306	100	รวม

จากตาราง 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 87.91 และมีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.09 และวุฒิการศึกษาของครูผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.20 วุฒิกศักราระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.83	.447	มาก	2
2. ด้านความรู้สึกยอมรับ	3.34	.553	ปานกลาง	4
3. ด้านเนื้องาน	3.77	.515	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.85	.525	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	2.70	.710	ปานกลาง	5
เฉลี่ย	3.50	.438	ปานกลาง	

จากตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .408) มีแรงงูใจระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .525) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. =
.447) และ ปัจจัยงูใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. =
.710)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	4.00	.614	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.99	.605	มาก	2
3. ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	.679	มาก	5
4. ผู้บริหารชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	.707	มาก	8
5. งานในหน้าที่ท่านสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา	3.93	.634	มาก	3
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.89	.591	มาก	4
7. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.69	.643	มาก	7
8. การประสานงานภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียนหรือกับผู้ปกครองนักเรียนท่านสามารถทำได้จนงานสำเร็จ	3.75	.654	มาก	6
เฉลี่ย	3.83	.447	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .447) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดีคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .614) รองลงมา คือ มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดีคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .605) และด้านต่ำสุด คือ ผู้บริหารชื่นชมต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .707)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยของ ด้านความรู้สึกยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	.676	ปานกลาง	5
2. เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นนอกโรงเรียนชื่นชม กับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.50	.638	ปานกลาง	3
3. ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.16	.689	ปานกลาง	7
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.33	.702	ปานกลาง	6
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงาน อื่นนอกเหนือจากงานสอน	3.58	.654	มาก	1
6. ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.45	.682	ปานกลาง	4
7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	.648	มาก	2
8. ท่านได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวด ในสถานที่ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	2.78	.946	ปานกลาง	8
เฉลี่ย	3.34	.553	ปานกลาง	

จากตาราง 4.4 พบว่า ปัจจัยของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรู้สึกยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, S.D. = .553$) ด้านที่เป็นแรงงูใจสูงสุด คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D. = .654$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถด้านงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .648$) และด้านต่ำสุด คือ ได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดในสถานที่ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78, S.D. = .946$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยจูงใจ ด้านเนื้อหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย	3.66	.681	มาก	7
2. ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเค็ดขาดในการตัดสินใจ	3.59	.719	มาก	8
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน	3.73	.706	มาก	6
4. งานที่ปฏิบัติท่านชอบและช่วยให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.89	.676	มาก	2
5. ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.83	.708	มาก	4
6. งานที่ปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนสำเร็จทำให้ท่านไม่เบื่อหน่าย	3.75	.692	มาก	5
7. งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ	3.86	.666	มาก	3
8. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว	3.89	.634	มาก	1
เฉลี่ย	3.77	.515	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านเนื้อหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .447) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คืองานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .634) รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติชอบและช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .676) และด้านต่ำสุด คือ พอดีกับการปฏิบัติงานที่ต้องความเค็ดขาดในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .719)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยของ ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.71	.647	มาก	7
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.71	.663	มาก	8
3. ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.92	1.779	มาก	3
4. ผู้บริหารชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.82	.659	มาก	5
5. งานในหน้าที่ท่านสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา	3.92	.678	มาก	2
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.07	.648	มาก	1
7. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.84	.633	มาก	4
8. ท่านภูมิใจในผลงานของนักเรียนที่ท่านสอน	3.80	.714	มาก	6
เฉลี่ย	3.85	.525	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .447) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .648) รองลงมา คือ งานในหน้าที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .678) และด้านต่ำสุด คือ มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .663)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.61	.747	มาก	1
2. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.14	.897	ปานกลาง	2
3. ท่านมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร	2.25	1.117	น้อย	7
4. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล	2.72	1.003	ปานกลาง	4
5. ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอหรือระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ	2.49	1.081	น้อย	5
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.09	1.085	ปานกลาง	3
7. ท่านมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศ	1.97	1.069	น้อย	8
8. ท่านเคยได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูผู้สอนดีเด่นในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	2.31	1.144	น้อย	6
เฉลี่ย	2.70	.710	ปานกลาง	

จากตาราง 4.7 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = .710) ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .747) รองลงมา คือการปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .897) และด้านต่ำสุด คือมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 1.069)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยต้นทุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบังคับบัญชา	3.86	.684	มาก	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	.578	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.86	.593	มาก	2
4. ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน	3.18	.604	ปานกลาง	5
5. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.86	.614	มาก	3
เฉลี่ย	3.66	.492	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .492) ปัจจัยต้นทุนในระดับสูง คือ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .684) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .593) และด้านต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = .604)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.78	.825	มาก	6
2. ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	3.70	.843	มาก	8
3. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ในโรงเรียน	3.95	.798	มาก	2
4. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในการบริหารงานในโรงเรียน ทุกเรื่องอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม	3.85	.796	มาก	5
5. ผู้บริหารให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้น	3.77	.801	มาก	7
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.98	.770	มาก	1
7. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ท่านเกิดความศรัทธา	3.90	.804	มาก	4
8. นโยบายในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีเหตุผล นำสู่การปฏิบัติงาน	3.95	.722	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.70	.710	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า แรงงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .684) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงงใจสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .770) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .798) และด้านต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .843)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	3.96	.886	มาก	2
2. ห้องเรียนมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นทำให้อุบายสอน	4.01	.785	มาก	1
3. เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เครื่องใช้อื่นในโรงเรียน มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย	3.33	.992	ปานกลาง	7
4. ตามอาคารเรียนมีการประดับด้วยต้นไม้ เพื่อบรรยากาศ ที่ดีในการเรียนการสอน	3.63	.892	มาก	3
5. ห้องน้ำมีเพียงพอกับจำนวนครูและนักเรียนในโรงเรียน	3.46	.876	ปานกลาง	4
6. บริเวณโรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียนได้	3.43	.766	ปานกลาง	5
7. ห้องสมุดมีหนังสือให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ อย่างเพียงพอ	3.41	.777	ปานกลาง	6
8. อุปกรณ์การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือทดลอง วิทยาศาสตร์ ฯลฯ มีเพียงพอสำหรับการสอน	3.13	.875	ปานกลาง	8
เฉลี่ยรวม	3.54	.578	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .578) ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ ห้องเรียนมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดีช่วยกระตุ้น ทำให้อุบายสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .785) รองลงมา คือ โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.934$, S.D. = .634) และด้านต่ำสุด คือ อุปกรณ์การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือทดลองวิทยาศาสตร์ ฯลฯ มีเพียงพอสำหรับการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = .875)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคี เป็นอย่างดี	3.71	.768	มาก	8
2. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร	3.55	.828	มาก	9
3. เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	3.88	.670	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน	3.99	.813	มาก	2
5. ผู้บริหารและครูมีการปรึกษาหารือกันในการทำงาน	3.94	.726	มาก	3
6. งานวันสำคัญต่าง ๆ ครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	4.12	.677	มาก	1
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี	3.88	.768	มาก	4
8. เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและไว้วางใจท่าน	3.79	.696	มาก	7
9. บรรยากาศการทำงานเป็นไปแบบกัลยาณมิตร	3.88	.744	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.86	.593	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .593$) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ งานวันสำคัญต่างๆ ครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, S.D. = .677$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .813$) และด้านต่ำสุด คือ มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = .828$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.44	.832	ปานกลาง	3
2. การพิจารณาความคิดความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.59	.872	มาก	2
3. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	3.81	.788	มาก	1
4. โรงเรียนได้จัดสวัสดิการทางการเงินด้านต่างๆให้กับครูในโรงเรียน	3.13	.969	ปานกลาง	5
5. ท่านพอใจกับโบนัสที่ได้รับจากทางราชการในแต่ละครั้ง	2.91	.986	ปานกลาง	7
6. ท่านพอใจกับสวัสดิการเงินกู้ที่ กบข. ให้กับข้าราชการในการซื้อที่อยู่อาศัย	3.01	.935	ปานกลาง	6
7. โรงเรียนได้จัดอาหารกลางวันราคาถูกให้กับครู	3.40	1.130	ปานกลาง	4
8. โรงเรียนได้จัดสวัสดิการในการซื้อสินค้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ครูได้ผ่อนชำระในราคาถูก	2.14	1.129	น้อย	8
เฉลี่ยรวม	3.18	.604	ปานกลาง	

จากตาราง 4.12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18, S.D. = .604$) ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = .788$) รองลงมา คือ การพิจารณาความคิดความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .872$) และด้านต่ำสุด คือ โรงเรียนได้จัดสวัสดิการในการซื้อสินค้าและเครื่องใช้ ไฟฟ้าให้ครูได้ผ่อนชำระในราคาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14, S.D. = 1.129$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.85	.794	มาก	5
2. โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.85	.728	มาก	4
3. การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบใน โรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี	3.78	.722	มาก	7
4. ผู้บริหารใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.72	.766	มาก	8
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้มีการประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้บริหารและผู้บริหารได้นำมาแจ้งให้ครูได้ทราบ	3.87	.718	มาก	3
6. เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที	4.03	.765	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูช่วยกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน	3.94	.640	มาก	2
8. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียนทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.84	.784	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.86	.614	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. = .614) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันทีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. = .765) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูช่วยกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D. = .640) และด้านต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D. = .766)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปึงจัญใจ	3.50	.438	ปานกลาง	2
2. ปึงจัญค้ำจูน	3.66	.492	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.58	.425	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$,
S.D. = .425) ปึงจัญที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ ปึงจัญค้ำจูนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .492)
รองลงมา คือ ปึงจัญจัญใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .438)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.24	.558	ปานกลาง	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	3.64	.516	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	3.62	.578	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	3.78	.592	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.57	.470	มาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.
= .470) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .592) รองลงมา คือ ด้าน
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.
= .516) และด้านต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .558)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะนิยมส่งลูกหลาน เข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เนื่องจากชื่นชมในการสอนของครู	3.58	.653	มาก	3
2. การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน	3.64	.668	มาก	2
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ย สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	3.28	.627	ปานกลาง	4
4. ครูในโรงเรียนได้รับเลือกให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ	2.71	.887	ปานกลาง	8
5. นักเรียนมักจะได้รับรางวัลจากการประกวด ในงานวิชาการหรืองานต่าง ๆ	3.24	.805	ปานกลาง	7
6. โรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับ งานวิชาการ	3.81	.765	มาก	1
7. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้บริหาร ที่มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ	3.06	.754	ปานกลาง	5
8. นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตที่ทางโรงเรียน มีไว้บริการได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	3.03	1.101	ปานกลาง	6
เฉลี่ยรวม	3.24	.558	ปานกลาง	

จากตาราง 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
ในภาพรวมอยู่ในระดับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = .558$) ด้านที่เป็น
ประสิทธิภาพสูงสุด คือ โรงเรียนเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.00, S.D. = .614$) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D. = .668$) และด้านต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียน
ได้รับเลือกให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในระดับจังหวัด หรือระดับประเทศอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.71, S.D. = .887$)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.94	.680	มาก	1
2. นักเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.80	.651	มาก	3
3. นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	3.52	.612	มาก	7
4. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.60	.646	มาก	6
5. นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจในระบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน	3.79	.666	มาก	4
6. นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นคนที่มีเหตุผล	3.81	.642	มาก	2
7. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทั้งที่ปฏิบัติที่โรงเรียนและที่บ้าน	3.60	.645	มาก	5
8. นักเรียนใน โรงเรียนของท่านเคยได้รับการคัดเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่างที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ	3.03	.890	ปานกลาง	8
เฉลี่ยรวม	3.64	.516	ปานกลาง	

จากตาราง 4.17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D. = .516$) ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = .680$) รองลงมา คือ นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นคนที่มีเหตุผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = .642$) และด้านต่ำสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนของท่านเคยได้รับการคัดเลือกครูในโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่าง ที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03, S.D. = .890$)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน	3.91	.721	มาก	2
2. การใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน	3.60	.660	มาก	3
3. จัดงานในวันปิดภาคเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือโรงเรียน	3.09	.978	ปานกลาง	8
4. การจัดหาทรัพยากรเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	3.54	.776	มาก	7
5. ผู้บริหารจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงาน ภายนอกได้ช่วยเหลือโรงเรียน	3.65	.800	มาก	4
6. โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนทุกปี ก่อนเปิดภาคเรียน	3.59	.797	มาก	5
7. โรงเรียนจัดสถานที่สำหรับให้นักเรียน ได้พักผ่อน ในช่วงเวลากลางวัน	3.57	.811	มาก	6
8. จัดนักเรียนเป็นกลุ่มสื่เพื่อพัฒนาโรงเรียนทุกวัน	4.05	.847	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.62	.578	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .578) ด้านที่เป็นความสำเร็จหรือประสิทธิผลสูงสุด คือ จัด
นักเรียนเป็นกลุ่มสื่เพื่อพัฒนาโรงเรียนทุกวันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .847) รองลงมา
คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .721)
และด้านต่ำสุด คือ จัดงานในวันปิดภาคเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ
โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = .978)

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน	4.00	.689	มาก	1
2. การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงาน	3.88	.673	มาก	2
3. การประสานความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน	3.84	.694	มาก	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาคัดแย้ง ระหว่างครูในโรงเรียน	3.67	.783	มาก	8
5. การแก้ปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน	3.71	.733	มาก	6
6. ผู้บริหารใช้วิธีการหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและ การแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกันของครูในโรงเรียน	3.69	.823	มาก	7
7. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาได้ โดยให้ทุกฝ่ายยอมรับ	3.75	.764	มาก	4
8. ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู ในโรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.72	.761	มาก	5
เฉลี่ยรวม	3.78	.592	มาก	

จากตาราง 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .592$) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็น
ประสิทธิผลสูงสุด คือ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D.$
 $= .689$) รองลงมา คือ การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.88, S.D. = .673$) และด้านต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่างครู
ในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D. = .783$)

ตอนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 (ปัจจัยจูงใจ)

แรงจูงใจ	ประสิทธิผลองค์การ				รวม	ระดับ
	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน		
	r	r	r	r		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	.505*	.481*	.488*	.485*	.584*	มาก
2. ความรู้สึกรับ	.471*	.358*	.424*	.374*	.486*	ปานกลาง
3. เนื้องาน	.514*	.424*	.531*	.451*	.574*	มาก
4. ความรับผิดชอบ	.456*	.433*	.490*	.551*	.578*	มาก
5. ความก้าวหน้า	.487*	.282*	.442*	.252*	.437*	ปานกลาง
รวม	.610*	.483*	.592*	.513*	.657*	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่ระดับสถิติ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .610$) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .483$) กับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .592$) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .513$) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 (ปัจจัยค่าจูง)

แรงจูงใจ	ประสิทธิผลองค์กร				รวม	ระดับ
	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน		
	r	r	r	r		
ปัจจัยค่าจูง						
1. การบังคับบัญชา	.468*	.402*	.618*	.721*	.666*	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.535*	.444*	.617*	.513*	.632*	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.410*	.473*	.581*	.714*	.655*	มาก
4. เงินเดือนและความมั่นคงในงาน	.555*	.397*	.515*	.402*	.558*	มาก
5. นโยบายและการบริหารขององค์กร	.511*	.512*	.621*	.699*	.703*	มาก
รวม	.619*	.556*	.738*	.767*	.804*	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน ภาพรวมและรายด้านทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่ระดับสถิติ .05 และสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .619$) กับความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .556$) กับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับมาก ($r = .738$) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยค่าจูงมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .767$) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สามารถสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,980 คน

ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนางรอง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอละหานทราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. 2556)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง และให้คำแนะนำพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อผลปรากฏว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .2697 - .8074 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยได้รับความร่วมมือจากครูที่โรงเรียนพนมรุ้ง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .9838

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และผู้อำนวยการโรงเรียนตามกลุ่มเป้าหมายในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้แบบสอบถามคืน จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.62

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 87.90 และมีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.10 และวุฒิการศึกษาของครูผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.80

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจในระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง คือ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ โรงเรียนเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอน ให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ร่องลงมา คือ นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นคนที่มีเหตุผล และด้านต่ำสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนเคยได้รับการคัดเลือกครูในโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็น นักเรียนตัวอย่างที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ

3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ จัดนักเรียนเป็นกลุ่มสีเพื่อพัฒนาโรงเรียนทุกวัน ร่องลงมา คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่น่าเรียนอยู่ และด้านต่ำสุด คือ จัดงาน ในวันปิดภาคเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือโรงเรียน

4) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน ร่องลงมา คือ การสร้างความ เข้าใจระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน และด้านต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดที่ระดับสถิติ .05

1) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับมากกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับมากกับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2) ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับมากกับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ แสงวงศ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ คำรงค์ ศรีอร่าม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกและการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงานประกอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การจัดระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ดังที่ อุทัย ปัญญาโกญ (2549 : 12) ได้กล่าวว่าการจูงใจเป็นเรื่องสำคัญทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติและความรู้สึกที่ติดต่อการทำงานเพื่อธำรงรักษาพลังร่วมของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น การจูงใจบุคลากรในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงเป็นหลักการบริหารวิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาการไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึง สุเมธ เดียววิเศษ (2553 : 4) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำการหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้

1.1 บังคับจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากงานที่มีมากอยู่แล้ว โดยบังคับจิตใจเป็นบังคับที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ บุคคลจะได้รับการจูงใจหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน ความรู้สึกยอมรับ งาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า (วิทยา คำณรงค์กุล. 2549 : 275) บังคับเหล่านี้ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้รับไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากความก้าวหน้าซึ่งในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ข้าราชการครูที่ส่งผลงานส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการประเมินผลงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน รวมถึงภาระงานและความรับผิดชอบในงานได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารต้องการขอรับการประเมินภายนอก ดังนั้น จึงทำให้บังคับจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 บังคับคำจูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบังคับคำจูน ซึ่งประกอบด้วย การบังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการครูมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน รวมถึงให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง เมธี ปิณฑนานนท์ (2550 : 52) ได้เสนอวิธีการปกครองและบังคับบัญชาว่าควรจัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางนโยบายดำเนินงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะผ่านการประเมินผู้บริหารเกณฑ์คุณภาพ ซึ่งจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในโรงเรียนให้มีความพร้อมในการขอรับการประเมิน ดังนั้น จึงทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติการสอน ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554 : 69) ได้สรุปว่าเป็นสภาพที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดลอมอื่น ๆ ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางที่ดี เพื่อต้องการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่รู้จักและชื่นชมของชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งในเรื่องนี้ เสถียร เหลืองอร่าม (2551 : 149) ได้กล่าวว่าเป็นหน้าที่ของบริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อจะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์

การใช้สิ่งจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ให้ความเป็นกันเอง เงินเดือนและความมั่นคง ในงานข้าราชการครูมีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการในปัจจุบันนี้มากพอสมควร ซึ่งรัฐบาลได้ขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและได้จัดให้มีแท่งเงินเดือนสำหรับข้าราชการครู ซึ่งจะมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น รวมถึงได้มีการให้เงินวิทยฐานะกับข้าราชการครูทำให้เพียงพอกับความต้องการและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2552 : 403) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การกำหนดอัตราค่าจ้าง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง สมยศ นาวิการ (2552 : 157) กล่าวว่า การจูงใจโดยมีผลตอบแทน คือ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานรับอยู่ในปัจจุบันนั้นมีลักษณะเพียงพอมั่นคงกับสภาพทาง เศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร และนโยบาย และการบริหารขององค์การ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจครู รวมถึงให้ขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เช่น การสังสรรค์วันปิดกล่องซอล์ก การนำครูไปทัศนศึกษาในช่วงปิดภาคเรียน มีการการจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ โรงเรียน รวมทั้งได้จัดให้มีการประชุมชี้แจง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน ดังที่ เฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 2002 : 115) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในหน่วยงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ แสงวงศ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อำนวย ชัยนันทน์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะจากการที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากทำงาน เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลภายนอกในทุก ๆ ด้าน ดังที่ สุเมธ เดียวอิสระ (2553 : 12-13) กล่าวถึง แนวทางใน การสร้างแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็น

ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคล ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่กำลังพัฒนา มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงต้องมีการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพและมีทักษะวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคตเป็นผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยภายนอกและสังคมเมืองได้อย่างดี สอดคล้องกับ เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2548 : 140) ได้ศึกษาระดับเศรษฐกิจของชุมชนและความเจริญของโรงเรียนที่ตั้งอยู่จะมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกและงานวิจัยของ วาสนา ไทรงาม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะจากการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานอย่างเต็มที่รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในเรื่องนี้ ภิญญา สาทร (2551 : 273-278) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ วิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรียกว่า วิธีการให้อามิส (The Method of Incentives) ซึ่งเป็นการให้ ดังนี้

3.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่บุคลากรในการที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นการตอบแทนบริการของเขาหรือเป็นการให้รางวัลที่เขาช่วยงานอย่างดี

3.2 โอกาสของบุคลากรซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non - Material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Distinction) ได้รับเกียรติ (Prestige) ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว (Personal Power) และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งอันทรงอำนาจกว่าเดิม (Dominating Position) โอกาสดังกล่าวมีความหมายต่อบุคลากรทุกคนมากกว่าสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ

3.3 สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานและวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจของทุก ๆ คน โต๊ะทำงานที่ดี และสวยงาม ห้องทำงานส่วนตัว ฯลฯ

3.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง การที่หน่วยงานพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ (Pride of Workmanship) ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ (Sense of Adequacy) การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองหรือผู้อื่น (Altruistic Service for Family or Others) การได้แสดงความรักภักดีต่อหน่วยงานหรือการได้แสดงความรักชาติรักแผ่นดินให้ปรากฏ (Loyalty to Organizational, Patriotism) หรือการได้สนองความรู้สึกของตนเองในด้านรักสวยรักงาม (Aesthetic Feeling) และการได้สนองความรู้สึกของตนเองในทางศาสนา (Religions Feeling) ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก แต่หน่วยงานหรือองค์กรหลายแห่งไม่รู้จักใช้หรือไม่ค่อยจะสนใจกัน

3.5 ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง สภาพการคบหาสังคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่บุคลากรถือถ้อยถ้อยที่กัน แบ่งพวกแบ่งเหล่า คอยจับผิดกันและกัน ไม่ยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ไม่ขี้มัวขี้แค้นใจ หรือคบหากันฉันทมิตร ข่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ไม่ว่าบุคลากรคนใดอยากทำงานอย่างเต็มที่ และอย่างสุดความสามารถ ตรงกันข้ามบุคลากรอาจทอดอหย หมดกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารต้องดูแลอย่าให้เกิดสภาพดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน การจัดงานหรือจัดกิจกรรมเสริมมิตรภาพในหมู่บุคลากรเป็นครั้งคราว เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง

3.6 การปรับสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) ช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ คนทุกคนมีความเคยชินกับวิธีการที่ตนเคยฝึกฝนปฏิบัติมา ถ้าได้มาทำงานตรงกับวิธีการที่เคยชินก็จะทำได้สะดวกและเต็มใจ แต่ถ้าฝึกฝนมาวิธีหนึ่ง

หน่วยงานกลับให้ทำอีกวิธีหนึ่งอย่างนี้จะขัดกับความรู้ความสามารถของตนเองก็จะปฏิบัติงานไม่เต็มที่

3.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน คนทุกคนล้วนอยากมีความสำคัญและอยากมีเกียรติด้วยกันทั้งนั้น

3.8 สภาพของการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร (The Condition of Communion) บุคลากรทุกคนอยากเป็นมิตรกัน อยากคบหากันฉันมิตรและรู้จักกันอย่างกว้างขวาง หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักกันหมดและสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานตรงกันข้าม หน่วยงานที่มีความแตกแยกหรือทะเลาะเบาะแว้งกันอยู่เสมอ บุคลากรจะเสียขวัญและไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครู โดยการประกาศในที่ประชุมให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้ทราบ และควรมีของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมง

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีดังต่อไปนี้

- 2.1 ควรศึกษาดังเหตุผลที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงานของครู
- 2.2 ควรศึกษาดังปัจจัยจูงใจในทฤษฎีอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ให้กว้าง และลึกในเชิงเนื้อหาและเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่
- 2.3 ควรศึกษาดังองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู
- 2.4 ควรศึกษาปัจจัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : ไทยร่มเกล้า.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติ ศักคานนท์. (2553). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ : เปลวอักษร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2549). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.
- จ่านง ภาษาประเทศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คำรงค์ ศรีอ่วม. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คันติมา คิ้วโยธา. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรชญพฤทธิ์. (2548). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2547). การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ทรงวุฒิ แน่นหนา. (2549). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- เทพพนม เมืองแมน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2553). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- นรา สมประสงค์. (2554). การจูงใจในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- บัญญัติ แสงวดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของ สำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2552, กรกฎาคม). "การอ้างอิงประชากรเพื่อเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง," วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. 3 (1) : 22-24.
- บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2549). ประสิทธิภาพการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : บพิธการพิมพ์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). แรงจูงใจในพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : โอเคียนสโตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2552). การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 นุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2548). การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาสุขภาพจิตของเด็กวัยรุ่นในสถาน สงเคราะห์กับเด็กวัยรุ่นในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2552). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : โอเคียนสโตร์.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2550). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2551). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มณี ภัคเกษม. (2548). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือคาทอลิก
ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 1 - 7.
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิณฑนานนท์. (2550). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : นิตส์อักษร.
- วัชรภรณ์ มณีวงษ์. (2549). การจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์. (2549). คู่มือประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ
: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา ไทรงาม. (2549). ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์
ก.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา คำนคำรงกุล. (2549). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย คุรงค์เดช. (2552). การประเมินผลโครงการ: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ:
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2553). นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2552). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ปิ่นเจริญ. (2552). "การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน," บทความสาร
มอก. วิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สมยศ นาวิการ. (2552). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2551 : 118). รวมบทความทางการประเมินโครงการ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงาน ก.พ. (2555, 16 ธันวาคม). หนังสือสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รายละเอียดมาตรการพัฒนา
และบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2549, 31 มีนาคม). หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. เรื่อง อนุญาตให้ข้าราชการครูออกจากราชการตามมาตรการ
พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง. บุรีรัมย์ :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
_____. (2549). แผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 ปีงบประมาณ 2547-2549. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
- สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดละโว้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ละโว้ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2553). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพจน์ ทราชแก้ว. (2550). การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
จัดทำแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. (2553). การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในประมวลชุดวิชาการวิจัยและ
การบริหารการศึกษา หน้าที่ 8-9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารีรัตน์ หิรัญโต. (2552). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์ในสถานศึกษา ดังักัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ ชัยตันนคร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ปัญญาโกญ. (2549). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา
ดังักัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อุยฉิย์ รักซ้อน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผล
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- Barnard, C. I. (2005). **The Functions of the Executive**. 4th ed. Cambridge, MA.
: Harvard University Press.
- Best, John. W. and James. W. Kahn. (2006). **Research in Education** : 7th ed.
Englewood Clifts, NJ. : Prentice - Hall.
- Cooper, A. M. (2001). **How to Supervise People**. New York : McGraw - Hill.
- Cronbach, L. J. (1998). **Essentials of Psychological Test** : 5th ed. New York
: Harper Collins.
- Etzioni, A. (1999). **A comparative analysis of complex organization**.
New York : The Free Press.
- Fiedler, F. E. (2003). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York
: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. D. (2001).
Organization : Behavior Structure, Process. 6th ed. Plano, TX : Business Publication.
- Ghiselli, E. E. and Brown, W. C. (2000). **Personnel and Industrial
Psychology** : 2th ed. New York : McGraw - Hill.
- Goodson, T. J. (2001). Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applied to
Elementary Teacher in Selected Alabama School. **Dissertation Abstracts
International**. 45 (12).
- Herzberg, F. (2002). **The motivation of work**. New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K. and Miskel G. M. (1999). **Educational Administration
: Theory Research and Practice** : 4th ed. New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V. and Morgan D. W. (2000). "Determining sample size for
Research activities," **Education and Psychological Measurement**. 30 (3).
- Lindgren, H. C. (2002). **Educational Psychology in the Classroom** : 5th ed.
New York : John Wiley & Sons.

- Luthans, Fred. (2004). **Organizational Behavior** : 6th ed. New York : McGraw - Hill.
- May, C. R. (2004). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers
of Teacher Education Programs. **Dissertation Abstracts International**.
- McClelland, D. F. (2001). **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.
- Mott, R. M. (2000). **Organizational Effectiveness**. Santa Monica, California
: Good Year Publishing Co., Inc.
- Ogomaka, U. J. (2002). The Factors Which Motivate California Credentials
Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High School.
Dissertation Abstracts International. 46 (12).
- Parson, T. (1960). **Administrative Science Quarterly**. Effective of Size,
Complexity and Ownership in Administrative Intensity. New York
: Holt, Rinehart & Winston.
- Price, J. L. (2001). **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions**.
Homewood, III : Richard D Irwin, Inc.
- Randall, C. M. (2004). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of
Teacher Education Programs. **Dissertation Abstracts International**. 48 (1).
- Ray, David. S. (2003). A Study of Motivation Factors of Elementary School
Teachers In Metropolitan Public School System. **Dissertation Abstracts
International**. 48 (1).
- Runyon, R. P. (1991). **Substantives of Behavioral Statistics**. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (2007). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw - Hill.
- Steers, R. M and Porter W. Lyman. (2003). **Introduction to Organizational Behavior**
: 2thed. Illinois : Foresman.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓" โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอน
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๔๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมรุ้ง

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนารีรัตน์ บัตรประโคน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำกรวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๔๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นางสาวนารัตน์ บัทรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓" โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายบุญเชิด โสภากุล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลพนมรุ้ง
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ
2. สิบบเอกวสันต์ ชันธุ์สุวรรณ ตำแหน่ง บุคลากร ๖ ว เทศบาลตำบลพนมรุ้ง
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศส.ม.) สาขารัฐศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
3. นายสุทัศน์ชัย กลมไธสง ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนแคนดง
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
4. นางสาวธนินท์ธร อะโรคา ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
เทศบาล ๑ "บุรีราษฎร์ครูณวิทยา" วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาบริหารการศึกษา
5. นางจิราภรณ์ กาแก้ว ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนบ้าน
บัวตะเคียน วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการประถมศึกษา เชี่ยวชาญ
ด้านภาษา

ภาคผนวก ค**คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	ด้านความสำเร็จของงาน		ด้านความรับผิดชอบต่องาน
1.	.2697	1.	.7308
2.	.4385	2.	.7783
3.	.3097	3.	.6587
4.	.2985	4.	.4286
5.	.3515	5.	.6060
6.	.2775	6.	.6256
7.	.4611	7.	.7342
8.	.6745	8.	.6196
	ด้านความรู้สึกยอมรับ		ด้านความก้าวหน้า
1.	.5026	1.	.4646
2.	.5762	2.	.7051
3.	.5835	3.	.7002
4.	.6264	4.	.7960
5.	.6177	5.	.6119
6.	.4757	6.	.5314
7.	.5564	7.	.4593
8.	.5106	8.	.7309
	ด้านเนื้องาน		ด้านบังคับบัญชา
1.	.5043	1.	.7339
2.	.5971	2.	.6491
3.	.7259	3.	.7400
4.	.6267	4.	.6891
5.	.7932	5.	.7943
6.	.7028	6.	.7563
7.	.6836	7.	.7674
8.	.7942	8.	.8074

(ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	ด้านการบังคับบัญชา		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
1.	.7339	1.	.6574
2.	.6491	2.	.6110
3.	.7400	3.	.6113
4.	.6891	4.	.6900
5.	.7943	5.	.6666
6.	.7563	6.	.6474
7.	.7674	7.	.6450
8.	.8074	8.	.6988
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9.	.7515
1.	.4782		ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน
2.	.4967	1.	.4596
3.	.5062	2.	.6430
4.	.5452	3.	.6882
5.	.4135	4.	.6959
6.	.6646	5.	.5892
7.	.4963	6.	.2744
8.	.7003	7.	.2740
	ด้านนโยบายและการบริหาร	8.	.3550
1.	.7100		
2.	.6169		
3.	.7054		
4.	.6461		
5.	.5416		
6.	.5933		
7.	.5198		
8.	.4031		

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านประสิทธิผล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	
1.	.6103	1.	.5410
2.	.5649	2.	.7485
3.	.8339	3.	.6747
4.	.5449	4.	.6828
5.	.4112	5.	.7201
6.	.5073	6.	.5034
7.	.5748	7.	.6384
8.	.6547	8.	.2430
ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	
1.	.7031	1.	.4534
2.	.7187	2.	.6427
3.	.7066	3.	.7156
4.	.7892	4.	.7241
5.	.4439	5.	.6538
6.	.5959	6.	.6433
7.	.5059	7.	.5335
8.	.6542	8.	.7059

ภาคผนวก ง

ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน

อำเภอ	ประชากร	ตัวอย่าง
อำเภอนางรอง		
โรงเรียนบ้านคอกควาย	24	20
โรงเรียนนางรอง	34	32
โรงเรียนบ้านหนองรีมิตรภาพที่ 225	25	24
โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด	18	15
โรงเรียนอนุบาลกมลลักษณ์	25	23
โรงเรียนบ้านแพงพวย (สังฆคุรุราชบำรุง)	19	17
โรงเรียนบ้านหนองจิวหนองไทร	14	11
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง	18	16
โรงเรียนบ้านหนองชายพิมพ์	15	12
โรงเรียนบ้านหนองโสน	23	19
โรงเรียนบ้านก้านเหลือง	22	18
อำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์		
โรงเรียนบ้านบัวตะเคียน	15	12
โรงเรียนบ้านพุนสุข	13	12
โรงเรียนบ้านคอนไม้ไฟ	16	12
โรงเรียนบ้านหนองสะแก	18	14
โรงเรียนบ้านเขว้า	14	12
โรงเรียนบ้านโคกยาง	17	12
โรงเรียนบ้านตะโก	16	12
โรงเรียนบ้านสี่เหลี่ยม	16	12
โรงเรียนวัดอัมภาราม	23	14
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 90	17	12
โรงเรียนบ้านเจริญสุข	20	14

(ต่อ)

อำเภอ	ประชากร	ตัวอย่าง
อำเภอละหานทราย		
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกว่าน	8	2
โรงเรียนบ้านละหานทราย	11	3
โรงเรียนบ้านหนองละหานทราย	10	2
โรงเรียนบ้านหนองหมี	9	2
โรงเรียนบ้านสมจิต	8	2
โรงเรียนบ้านหนองถนน	9	2
โรงเรียนอนุบาลแสนสุข	10	3
โรงเรียนบ้านนุ	9	2
โรงเรียนบ้านโคกตาพรหม	8	2
โรงเรียนบ้านหนองยาง	9	2

ภาคผนวก จ

ค่า IOC

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)									
เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประสบการณ์ในการสอน	1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
วุฒิการศึกษา	2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน	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
	7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความรู้สึกรับ ยอมรับ	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
เนื้อหา งาน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้า	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	0	4	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
	8	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
ปัจจัยคำนวณ การบังคับบัญชา	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	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้า	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	0	4	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
	8	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
ปัจจัยคำนวณ การบังคับบัญชา	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	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	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	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เงินเดือนและความมั่นคง ในงาน	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	0	4	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
นโยบายและการบริหาร ขององค์กร	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	0	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	0	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	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน	1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	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
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
- แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และคำตอบของท่านซึ่งจะมีคุณค่าอย่างยิ่งหากท่านได้ตอบคำถามตรงกับความรู้สึกของท่าน

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- (1) ปริญญาตรี
- (2) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2. ประสบการณ์ในการสอน

- (1) ประสบการณ์ในการสอน 1 - 5 ปี
- (2) ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง

- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

5	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	<u>ความสำเร็จของงาน</u> ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี					
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้ดี					
3	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน					
5	งานในหน้าที่ท่านสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จ ทันเวลา					
6	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
7	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการ เป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
8	การประสานงานภายใน โรงเรียนและภายนอก โรงเรียนหรือกับผู้ปกครองนักเรียนท่านสามารถ ทำได้จนสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความรู้สึกรับ					
1	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมผลการปฏิบัติงานของท่าน					
2	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นนอกโรงเรียนชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน					
6	ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
7	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ท่านการได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดในสถานที่ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
	เนื้อหา					
1	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติ เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย					
2	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ					
3	งานที่ปฏิบัติงานอยู่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน					
4	งานที่ปฏิบัติท่านชอบและช่วยให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
5	ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
6	งานที่ปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนสำเร็จทำให้ท่านไม่เบื่อหน่าย					
7	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ					
8	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความรับผิดชอบ					
1	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง					
2	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
5	ผู้บริหารให้โอกาสท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ					
6	ท่านภูมิใจที่สามารถดูแลนักเรียนในชั้นได้อย่างทั่วถึง					
7	ท่านภูมิใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร					
8	ท่านภูมิใจในผลงานของนักเรียนที่ท่านสอน					
	ความก้าวหน้า					
1	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
2	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
3	ท่านมีโอกาสได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร					
4	ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล					
5	ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ					
6	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
7	ท่านมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปดูงานในประเทศและต่างประเทศ					
8	ท่านเคยได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูผู้สอนดีเด่นในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยค่าจูน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	การบังคับบัญชา ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่					
2	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในการบริหารงาน ในโรงเรียนทุกอย่างอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม					
5	ผู้บริหารให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน ปัญหาที่เกิดขึ้น					
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ท่านเกิดความศรัทธา					
8	นโยบายในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร มีเหตุผลนำสู่การปฏิบัติงาน					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่มีการคมนาคม สะดวก					
2	ห้องเรียนมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นทำให้อุณหภูมิเย็นสบาย					
3	เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ เครื่องใช้อื่นใน โรงเรียนมีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย					
4	ตามอาคารเรียนมีการประดับด้วยต้นไม้ เพื่อบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน					
5	ห้องน้ำมีเพียงพอกับจำนวนครูและนักเรียนในโรงเรียน					
6	บริเวณ โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียนได้					
7	ห้องสมุดมีหนังสือให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ อย่างเพียงพอ					

ข้อ	ปัจจัยค่าจูน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	อุปกรณ์การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือทดลองวิทยาศาสตร์ ฯลฯ มีเพียงพอสำหรับการสอน					
	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีเป็นอย่างดี					
2	มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร					
3	เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน					
5	ผู้บริหารและครูมีการปรึกษาหารือกันในการทำงาน					
6	งานวันสำคัญต่าง ๆ ครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี					
7	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี					
8	เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและไว้วางใจท่าน					
9	บรรยากาศการทำงานเป็นไปแบบกัลยาณมิตร					
	เงินเดือนและความมั่นคงในงาน					
1	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2	การพิจารณาความคิดความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					
4	โรงเรียนจัดสวัสดิการทางการเงินด้านต่าง ๆ ให้กับครูในโรงเรียน					
5	ท่านพอใจกับโบนัสที่ได้รับจากทางราชการในแต่ละครั้ง					
6	ท่านพอใจกับสวัสดิการเงินกู้ที่ กบข. ให้กับข้าราชการในการซื้อที่อยู่อาศัย					

ข้อ	ปัจจัยค่าจูน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	โรงเรียนได้จัดอาหารกลางวันราคาถูกให้กับครู					
8	โรงเรียนได้จัดสวัสดิการในการซื้อสินค้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ครูได้ผ่อนชำระในราคาถูก					
1	นโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2	โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3	การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี					
4	ผู้บริหารใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
5	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ได้มีการประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้บริหารและผู้บริหารได้นำมาแจ้งให้ครูได้ทราบ					
6	เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที					
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมร่วมกันคิดและวางแผน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของท่าน
2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จมาก
3	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความสำเร็จของโรงเรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	<u>ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</u> ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะนิยมส่งลูกหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เนื่องจากชื่นชมในการสอนของครู					
2	การจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน					
3	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด					
4	ครูในโรงเรียนได้รับเลือกให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ					
5	นักเรียนมักจะ ได้รับรางวัลจากการประกวดในงานวิชาการหรืองานต่าง ๆ					
6	โรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ					
7	ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ					
8	นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตที่ทางโรงเรียนมีไว้บริการ ได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความสำเร็จของโรงเรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก					
1	นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
2	นักเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี					
3	นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้					
4	นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
5	นักเรียนรู้จักประชาธิปไตยและเข้าใจในระบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน					
6	นักเรียนได้รับการอบรมให้เป็นคนที่มีเหตุผล					
7	นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีทั้งที่ปฏิบัติที่โรงเรียนและที่บ้าน					
8	นักเรียนในโรงเรียนของท่านเคยได้รับการคัดเลือกให้เป็นนักเรียนตัวอย่างที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ					
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
1	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่น่าเรียน					
2	การใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน					
3	จัดงานในวันปิดภาคเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือโรงเรียน					
4	การจัดหาทรัพยากร เพื่อปรับปรุงโรงเรียน					
5	ผู้บริหารจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอให้หน่วยงานภายนอกได้ช่วยเหลือโรงเรียน					
6	โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนทุกปีก่อนเปิดภาคเรียน					
7	โรงเรียนจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นักเรียนพักผ่อนหย่อนใจ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความสำเร็จของโรงเรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	จัดนักเรียนเป็นกลุ่มสี่เพื่อพัฒนาโรงเรียนทุกวัน					
	<u>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</u>					
1	ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน					
2	การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน					
3	การประสานความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน					
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่าง ครูในโรงเรียน					
5	การแก้ปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน					
6	ผู้บริหารใช้วิธีการหลีกเลี่ยงการโต้เถียง และการแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกันของครูในโรงเรียน					
7	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ผู้บริหาร และครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยให้ทุกฝ่ายยอมรับ					
8	ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูใน โรงเรียนมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

นางสาวนารีรัตน์ บัตรประโคน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนารีรัตน์ บัตรประโคน
วัน เดือน ปีเกิด	วันพฤหัสบดีที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนบ้านจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2543 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2549 คณะแพทยศาสตร์ สาขาแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบัน กำลังศึกษาดำรงหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์