

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND THE PERFORMANCE OF SCHOOL
TEACHERS UNDER THE SAMUTSAKHON PROVINCIAL OFFICE OF LOCAL
ADMINISTRATION

สุรรัตน์ สุขนธ¹

SUREERAT SUHNON

สมบัติ เดชบำรุง²

SOMBAT DEJBAMRUNG

สมใจ เดชบำรุง³

SOMCHAI DEJBAMRUNG

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้ามีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ แรงจูงใจของครู การปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ อาจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The aims of this research were 1) to study motivation of school teachers under the Samutsakhon Provincial Office of Local Administration 1 2) to study performane of school teachers under the Samutsakhon Provincial Office of Local Administration and 1 3) to study the relation between motivation and performane of school teachers under the Samutsakhon Provincial Office of Local Administration. The sample was 234 school teachers under the Samutsakhon Provincial Office of Local Administration in academic year 2018. The instrument was 5 rating scale questionnaire. The statistics were mean 1 standard deviation, and hypotheses was tested by Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

The results of study revealed that : 1) The motivation level of teachers under the Samutsakhon Provincial Office of Local Administration, were at moderate level both the overall each aspect. 2) The performane level of teachers under The Samutsakhon Provincial Office of Local Administration, were at high level both the overall and each aspect. 3) There was positive the motivation relationship the motivation and the performane of the teachers at .01 significant level.

KEY WORDS : RELATIONSHIP, TEACHERS' MOTIVATION AND TEACHERS' PERFORMANE

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารความรู้ ข้อมูลข่าวสาร อย่างไม่รู้ขีดจำกัด การแข่งขันกันทางด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันกันทางด้านการค้ามีค่านิยมทางด้านวัตถุสูงมาก เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง และพรรคพวกมากกว่าส่วนรวม (กรมวิชาการ 2544: 1) จากสภาพดังกล่าวนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนา ประเทศ หากไม่เร่งดำเนินการแก้ไขจะทำให้การพัฒนา ประเทศดำเนินไปอย่างยากลำบาก ไม่สามารถแข่งขันกับ นานาอารยประเทศได้ ดังนั้น การศึกษาจึงนับเป็น เครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ได้อย่าง สมดุล สอดคล้องกับสภาวะ ภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ 2538: 3) เพราะการศึกษาเป็น กระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการ พัฒนาคคนให้มี คุณภาพมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่าง รู้เท่า กระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคคนให้มี คุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทัน กับ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง การจัดการศึกษา ใน แนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของ ประเทศ จะสามารถ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี (กรมวิชาการ 2543: ดำนำ) บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา คือ ครู และ เป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา การศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่¹เยาวชน มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้ เหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อย่างไร ก็ตาม ในลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มี

ความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรเพียงใด หาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ ดูแลครูให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการ ทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (อรนุช พรินทร์ 2556: 1)

บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยัน ช้นแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคล เหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจใน การทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายคัวแปร ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก คัวแปรปัจจัยภายในหรือคัวแปรส่วนบุคคล (Individual Variables) คือ แรงจูงใจอาจจะเป็น แรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่¹สมหวัง ความ ขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากปัจจัยภายในก็มีคัวแปรปัจจัย ภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของผู้ร่วมงาน สภาพความ สะดวกสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผล ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (นิตยา โคตรศรี เมือง 2556: 2)

ในสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูมีอยู่หลายด้าน ทั้งด้านสภาพการ ทำงาน พบว่าครูควรจะต้องมีหน้าที่สอน แต่มีบางส่วนที่ ปฏิบัติงานไม่¹ตรงตามสายงาน เช่น ต้องทำหน้าที่ บรรณารักษ์ งานสหกรณ์โรงเรียน หรือสอนไม่¹ตรงกับ ลาวิชาวิชาที่ได้ศึกษามาด้านการยอมรับนับถือ พบว่าครูที่ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ไม่เป็นที่ชื่นชม และยอมรับนับถือจากครูหลายๆ ท่าน การสร้างผลงาน ทางวิชาการของ

ครูในโรงเรียนยังไม่เป็นที่ชื่นชมและ ยอมรับและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่¹หน่วยงาน เท่าที่ควร ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเนื่องจาก ครูต้องทำหน้าที่สอนหลายชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำ หน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นครู ประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียน และงานอื่นๆ ตามคำสั่งที่ทางโรงเรียนมอบหมาย แต่ไม่สามารถนำภาระงานเหล่านั้นมาเป็นผลงานประกอบการ พิจารณาขั้นได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการ ปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บ รวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การ วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้จัดเตรียมโครงการวิจัย โดยศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สมุทรสาคร โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สารสนเทศ ผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดและ เครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเรื่องความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ นำเครื่องมือ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอน การจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่

คณะกรรมการผู้ ควบคุมสารนิพนธ์ได้เสนอแนะ และนำมาจัดทำเป็น รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเป็นลำดับต่อไป ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สมุทรสาคร จำนวน 588 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 234 คน โดยมีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากการกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มโดยการแบ่งออกเป็นโรงเรียน จำนวน 18 โรงเรียน และเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน และจับฉลากรายชื่อรายชื่อครูในโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ระดับการสอน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรต้น แรงจูงใจ (x_4) - (x_5) ด้านปัจจัยจูงใจของ เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg and others.1959)

ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1)
- 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ (x_2)
- 2.3 ด้านลักษณะของงาน (x_3)

2.4 ด้านความพึงพอใจ (x_4)
2.5 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า (x_5)
3. ตัวแปรตาม การปฏิบัติงานของครู (y_1)
(y_2) (สำนักงานเลขาธิการ, 2548 : หน้า 13-15)
ประกอบด้วย

3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ
พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (y_1)

3.2 ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย
คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน (y_2)

3.3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (y_3)

3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้
เกิดผลจริง (y_4)

3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี
ประสิทธิภาพอยู่เสมอ (y_5)

3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล
ถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน (y_6)

3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้
อย่างมี-ระบบ (y_7)

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (y_8)

3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง
สร้างสรรค์ (y_9)

3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
(y_{10})

3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ
พัฒนา (y_{11})

3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก
สถานการณ์ (y_{12})

เครื่องมือ การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการ วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
สมุทรสาคร ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจของ
ครูกับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดการปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร กับกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการสอน
ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
สมุทรสาคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามกรอบแนว
แนวคิดด้านปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and
others.1959) ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4)
ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง
ขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามที่จำแนกตามตัวแปร ดังนี้
1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาชีพ ครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรม
ต่างๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งพัฒนา
ผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้
สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียน
การสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการ
เรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่¹ผู้เรียน 7)
รายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่¹ผู้เรียน 9) ร่วมมือ
กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับ
ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน 11) แสวงหาและใช้
ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นั้นเป็นแบบสอบถามประเภทจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ให้มีค่า น้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ให้มีค่า น้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ให้มีค่า น้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติในระดับน้อย ให้มีค่า น้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่า น้ำหนัก 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้การสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยการศึกษาจาก เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ทำการสร้างเครื่องมือ และ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6-1.00 และ พิจารณาสำนวน ภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือวิจัย อีกครั้งหนึ่ง หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการ ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ แต่มีคุณลักษณะที่ เหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 30 คน เพื่อหา ความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ของครอนบาค (Alpha Coefficient Cronbach) ได้ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูกับการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขอหนังสือ อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 18 โรงเรียน ช่วยอนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถามในการ วิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้จัดเอกสารพร้อมส่งแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการแจ้งสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถาม ก่อนนำ ข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์ ลัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้จักลักษณะ ทัวไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับตัวแปรแต่ละตัว ในกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้น โดย

ใช้สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequencies) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง แรงจูงใจของครู/การปฏิบัติงานของครู ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยาย และ

พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้างๆ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:144) ดังนี้

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .8 ขึ้น ไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .6-.8 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .4-.6 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .2-.4 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .2 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้ ตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ดังตารางที่ 1

(n=234)

ข้อ	แรงจูงใจครู(X ₀ ,)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน(X ₁)	3.14	0.79	ปานกลาง
2	การยอมรับนับถือ(X ₂)	3.43	0.77	ปานกลาง
3	ลักษณะของงาน(X ₃)	3.34	0.80	ปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ(X ₄)	3.53	0.74	มาก
5	โอกาสในความก้าวหน้า(X ₅)	2.89	0.77	ปานกลาง
	รวม	3.27	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจของครูสังกัด การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27, S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.53, S.D.=0.74$) ซึ่งอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.43, S.D.=0.77$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำสุดคือ ด้านโอกาสใน

ความก้าวหน้า ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.77$)ซึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้

(n=234)

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ(Y_1)	4.15	0.55	มาก
2	ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน(Y_2)	4.10	0.46	มาก
3	มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ(Y_3)	4.08	0.45	มาก
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง(Y_4)	4.10	0.44	มาก
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ปี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y_5)	3.87	0.51	มาก
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน(Y_6)	4.02	0.50	มาก
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ(Y_7)	4.07	0.48	มาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(Y_8)	4.33	0.42	มาก
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์(Y_9)	4.30	0.46	มาก
10	ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ใน ชุมชน(Y_{10})	4.17	0.45	มาก
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา(Y_{11})	4.17	0.49	มาก
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(Y_{12})	4.03	0.45	มาก
	รวม	4.12	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}=4.12, S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดีแก่ 1 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.42) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดคือ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครู

กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น

สหสัมพันธ์ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ของครูกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ของครูกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	X_{tot}
Y_1	-0.337**	0.428**	0.410**	0.198	0.479**	0.371**
Y_2	-0.197	0.311*	0.346**	0.181	0.298*	0.258*
Y_3	-0.306*	0.485**	0.443**	0.223	0.433**	0.374**
Y_4	-0.221	0.427**	0.419**	0.225	0.392**	0.335**
Y_5	-0.318*	0.504**	0.547**	0.348**	0.472**	0.440**
Y_6	-0.258	0.546**	0.578**	0.480**	0.441**	0.462**
Y_7	-0.200	0.337**	0.346**	0.372**	0.291*	0.330**
Y_8	-0.032	0.270*	0.215	0.133	0.219	0.177
Y_9	-0.170	0.292*	0.247	0.035	0.295*	0.210
Y_{10}	0.001	0.179	0.153	0.113	0.154	0.121
Y_{11}	-0.065	0.325*	0.279*	0.240	0.244	0.41
Y_{12}	0.062	0.133	0.151	0.110	0.107	0.114
Y_{tot}	-0.218	0.458**	0.449**	0.295*	0.411**	0.368**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ ($X_{tot}(Y_{tot}) r = 0.368^{**}$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า แรงจูงใจของครูของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการยอมรับนับถือ(X_2) มีความสัมพันธ์กับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน(Y_6) $r = 0.546^{**}$ และแรงจูงใจของครู ของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการยอมรับนับถือ(X_2) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y_5) $r = 0.504^{**}$ แรงจูงใจของครู ของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะของงาน(x_3) มีความสัมพันธ์กับ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ ผู้เรียน(Y_6) $r = 0.578^{**}$ และแรงจูงใจของครูของครูสังกัด การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะ ของงาน(x_3) มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y_5) $r = 0.547^{**}$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับ การปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับ ถือ และต่ำสุดคือโอกาสในความก้าวหน้า

2. ระดับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

อย่าง สร้างสรรค์ และต่ำสุดคือด้านพัฒนาสื่อการเรียน การสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูสังกัด การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ กัน ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของครูสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจ ของครูโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วน ท้องถิ่นสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่สำคัญ หน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มีส่วน ร่วมพัฒนาบุคลากร ของประเทศโดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีหน้าที่ รับผิดชอบให้ การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มี คุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของ ประเทศต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้น พื้นฐานทั้งใน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งของ ภาครัฐและ เอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิด กับชุมชน มากที่สุด จึงต้องส่งเสริมแรงจูงใจของครูสังกัด การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจ ของ ชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการระดม ทรัพยากรเพื่อ การศึกษาของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภา เจริญ พุก ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่ ก า ร ศึ ก ษา ป ระ ธ ม ศึ ก ษา

นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกลิงศักดิ์ อินทรสร ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความ ปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงาน รักษาความ ปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้อง กับงานวิจัย ของ ชนิตา เศษลือ ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการ ทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนใน เครือข่ายสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใน การทำงาน ของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น สมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติสภา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ให้ครูสภาออก ข้อบังคับที่เรียกว่า “ข้อบังคับของครูสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548” ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการ ประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความ ขำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือ อย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรง สถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุณศิริ ได้วิจัยเรื่องวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิ

ชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา แยมจำเมือง ได้ วิจัย เรื่องกระบวนการนิเทศที่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นุต ประวิณ เบาเน็ด ได้วิจัยเรื่อง การ บริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ แสนวัง ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของ ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมี ความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดการ ปกครองส่วนท้องถิ่นสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะ การยอมรับนับถือ (X_2) กับจัดกิจกรรมการ เรียน การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) และ การ ยอมรับนับถือ (X_2) กับพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)และลักษณะของงาน (x_3)กับจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน (Y_6) และลักษณะของงาน (x_3) กับพัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) ทั้งนี้เนื่องจากการ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทาง การศึกษาของครู จะต้อง มี ผู้บังคับบัญชาคือผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นผู้กำกับติดตาม ส่งเสริมมอบหมายงานในหน้าที่แก่ครูให้ครูได้มีการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ

เต็มศักยภาพ ซึ่งจะเกิด ผลดีต่อคุณภาพการศึกษาผลผลิต คือผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พินิจ แสนวัง ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษา ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพ ทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชุตินา แยมจำเมือง ได้วิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของ ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ ได้วิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการ ปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิยะพงษ์โพธิ์มี ได้วิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายและรูปแบบการเสริม แรงจูงใจในการทำงานของครูในรูปแบบที่หลากหลาย ยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการ ทำงาน ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เพราะ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูนั้นจะช่วยให้ครู ปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับ หอ ง ถิ่นควรกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริม สนับสนุน ครูในการพัฒนาตนและพัฒนางานอย่างยั่งยืน ตาม เจตนารมณ์การจัดการศึกษาของชาติสืบไป

3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ใน พื้นที่ เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิง ลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

2. ควรมีการศึกษาควบคู่กันที่ส่งผลหรือมี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา บุคลากรครูกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาครูให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาครูสู่การเป็น องค์กรที่เข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ.(2543). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่ง ใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. (2555). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 3(1): 110117.
- ชนิตา เศษลือ.(2556). “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่าย สาสน์” วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชุดิมา แยมจำเมือง.(2555). “กระบวนการนิเทศที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
- นุดประวิทย์ เบาณิด.(2556). “การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร” วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 3(2): 86-96.
- ปิยะพงษ์โพธิ์มี.(2555:141). “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร 2(2): 138-144.
- พัชชาพร อนุศิริ. (2555). “วุฒิภาวะทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร 2(2): 157-165.
- พินิจ แสนวัง. (2555). “สมรรถนะของผู้บริหารกับการ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” วารสารการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 3(1):เอกชนในกรุงเทพมหานคร” วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2(2): 234240.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร.(2555). “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี” วารสารการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2(2): 225-262.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์.(2554). “แรงจูงใจของชุมชนกับการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร 1(2): 183-191.
- นิตยา โคตรศรีเมือง.(2556). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 4(1) :24-33
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พริก หวานกราฟิก.
- สุภา เจียมพุก. (2555). “แรงจูงใจของครูกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2(2): 217-224.
- อรนุช พรินทร์.(2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมสหวิทยาเขต เพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, John . (1981). **Research in Education**. New york: Prentice,Inc.,

Cornbach, Lee J. (1978). **Essentials of psychological Testing**. 3nd ed. New york : Herper & Row Publishers. Ericlson Herzberg and others. (1959). The Motivation of Work. 2nd ed. New York : John Wiley Andersons Inc.

Krejcie,Robert V. and Daryle . Morgan. (1983) **Determining Sample Size for Research**
Psychological Mrasurement,No.3.November 1970: 608.Prentice-hall Inc.

Likert, Rensis. (1961). New Pattern of Management. New York : McGraw- Hill,1961.