

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

The relationship between work motivation and the work effectiveness of
teachers and education personnel under the Office of the Private Education
Commission, Bueng Kum District, Bangkok

สุนทรี มณีเขี้ยว¹ และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี²

Soontaree Maneekiew¹ and Sirirat Thongmeesri²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร¹

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education Curriculum, Program in Educational Administration, Phranakhon Rajabhat University, Thailand¹

Master of Education Curriculum, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University, Thailand²

*Corresponding author, email: soontaree.maneekiew@gmail.com

Retrieved 12-02-2024; Revised 11-03-2024; Accepted 02-04-2025

Doi: 10.14456/jappm.2025.13

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิผลการทำงาน; ครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This article aimed to study: 1) the work motivation of teachers and education personnel; 2) the work effectiveness of teachers and education personnel; and 3) the relationship between work motivation and work effectiveness of teachers and education personnel. This study follows a quantitative research approach. The sample group consisted of 207 teachers and education personnel under the Office of the Private Education Commission, Bueng Kum District, Bangkok. The sample was determined using Krejcie and Morgan's formula. The research tool used was a questionnaire, and data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and Pearson correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The work motivation of teachers and education personnel was found to be high overall and in each aspect.
2. The work effectiveness of teachers and education personnel was also found to be high overall and in each aspect.
3. A positive relationship was found between work motivation and work effectiveness of teachers and education personnel, with a statistically significant difference at the 0.01 level.

Keywords: Work motivation, work effectiveness, teachers and education personnel

บทนำ

การจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษานับเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป (อิริญญา เพ็ญญา, 2562) โดยประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการมีโครงสร้างระบบบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ นอกจากนี้การพัฒนาระบบการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างสูงสุดนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นตำแหน่งที่มี

บทบาทสำคัญต่อการออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสนใจและมีความสามารถได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทของครูผู้สอน เพื่อสร้างความพึงพอใจและตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทต่อวิชาชีพของตน และผลักดันให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ดียิ่งขึ้น (กฤษฎา จันทา, 2559) แต่ทั้งนี้การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านในการสนับสนุน ซึ่งแนวคิดของฮอยและคณะ (Hoy, et al., 2013 อ้างถึงใน จรรจรูจ เกตุรุ่ง, 2559) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสภาพสังคมปัจจุบันเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งระบบการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นผู้พัฒนาบทบาทและภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาตามมา

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่สำคัญมากประการหนึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มีความต้องการและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทเท่าที่ควร และขาดการพัฒนาตนเอง อาจส่งผลให้การทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่ออ้างอิงข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564 พบว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการวางแผนระบบการศึกษาให้มีคุณภาพได้อย่างมาตรฐานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่าปัญหาส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องของอัตราเงินเดือน ความมั่นคงในวิชาชีพ รวมไปถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและความปลอดภัยในชีวิต ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านของการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลงและมีคุณภาพงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้โรงเรียนระดับประถมศึกษาเอกชนในระบบบางแห่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และเป็นประโยชน์ในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เชอเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน เอกฉัตรพร อ้อมวงศ์, 2562) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ (จรรยา จิตรุ่ง, 2559; ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561; สุมานันท์ สกุลดี, 2561; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563; พัลลภ จิระโร, 2563; พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2566; ปรรารถนา หลีกภัย และคณะ, 2566)

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ คำชื่นชม และความไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นภายในองค์กร อาจหมายถึงการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมด้วย
2. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และเป็นงานที่ได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนและชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบล่วงหน้า
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของตน รวมถึงได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

5. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อภาระงานสำคัญที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาแล้ว มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985 อ้างถึงใน ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555) กล่าวถึงประสิทธิผลการทำงานมี 5 ด้าน ดังนี้ (สุริดา หลังจิ, 2556; บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, 2563; เขียวเรศ บัวขาว, 2561; ทิววรรณ สำเภาแก้ว, 2560; ยุทธนา วาโยหะ, 2563; วิบูลอร นิลพิบูลย์, 2563; ศิวพร ละหารเพชร, 2562; อรุมา ไมยวงศ์, 2564)

1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง การที่นักเรียนมีความสนใจและตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการปลูกฝังให้มีความรักการอ่าน การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยอาศัยทักษะการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลด้วยตนเอง

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อระบบการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และคู่มือการสอนต่าง ๆ ที่ใช้ภายในสถานศึกษา ความเหมาะสมของงบประมาณต่อการสนับสนุนการสร้างสรรค์และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมถึงกฎระเบียบและระบบการทำงานภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง ทักษะความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครูผู้สอน เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยการประยุกต์นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาเป็นสื่อที่ใช้ในการประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

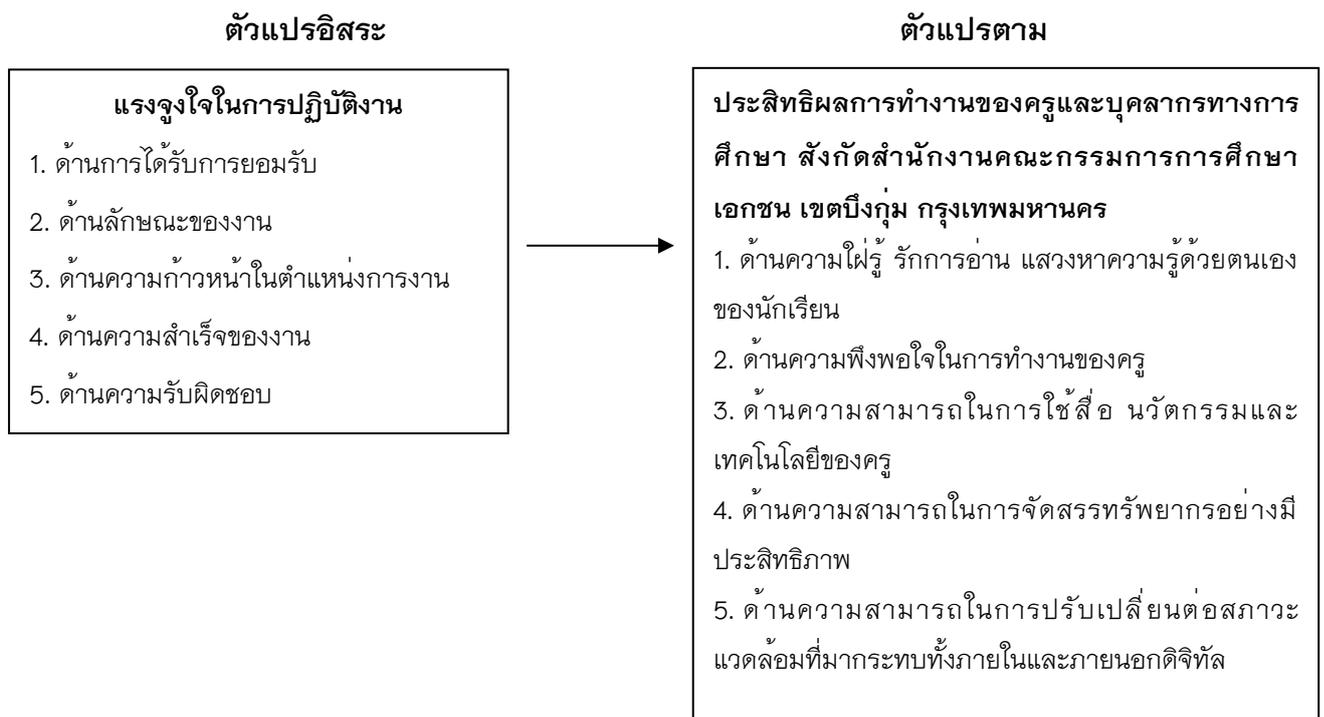
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรแต่ละด้านได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดสรรสัดส่วนของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับปริมาณภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการกระจายภาระงานและการมอบหมายงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถในการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาและปรับรูปแบบของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในสถานศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการกำหนดนโยบายและขอบเขตการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรประสิทธิผลการทำงาน ทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายท่านที่ได้ศึกษาสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยตามทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย จรรยา เกตุรุ่ง (2559), อัญชนา กลิ่นเจริญ (2561), ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), พัลลภ จิระโร (2563), พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) และใช้แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการทำงานของฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครเขตบึงกุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 452 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 12 สิงหาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครจำนวน 7 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ

4. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) ได้ค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, อ้างถึงใน เขษม มหิงสาเดช, 2562) ได้ค่าเท่ากับ 0.947

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วมาแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงผู้บริหารสถานศึกษาประจำสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยผู้วิจัยชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบก่อน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่จริงโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อที่จะนำมาใช้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาริวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด สร้างคู่มือลงรหัสนำข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อิงรหัสเรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.48	มาก
2.	ด้านลักษณะของงาน	4.23	0.47	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.19	0.49	มาก
4.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.50	มาก
5.	ด้านความรับผิดชอบ	4.19	0.50	มาก
ภาพรวม		4.21	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ข้อ	ประสิทธิผลการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.23	0.45	มาก
2.	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.29	0.47	มาก
3.	ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	4.31	0.47	มาก
4.	ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.48	มาก
5.	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก	4.29	0.36	มาก
ภาพรวม		4.28	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร

อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการทำงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.633**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
ด้านลักษณะของงาน	.694**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.752**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
ด้านความสำเร็จของงาน	.699**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
ด้านความรับผิดชอบ	.757**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
สรุปภาพรวม	.782**	.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือสิ่งโน้มน้าวครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด อาทิ การได้รับการยอมรับในรูปแบบของการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน หรือการเคารพนับถือต่อบุคคลที่อาวุโสกว่า นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมและตรงตาม

ความสามารถของตนเอง จะทำให้บุคคลสามารถทำงานให้ออกมาสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง โดยมีปัจจัยด้านตำแหน่ง และการเงินเป็นแรงจูงใจต่อการเกิดความมั่นคงในอาชีพ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกลักษณ์ พร้อมวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยสถานศึกษามุ่งเน้นประสิทธิภาพที่เกิดจากผู้เรียนเป็นสำคัญ อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของผู้เรียน การประเมินผลจากการทดสอบระดับชาติของผู้เรียน ล้วนเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่าสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพตอบสนองตรงตามนโยบายของต้นสังกัด รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ เมื่อครูและบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาของโรงเรียนที่มีความมั่นคงและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .782$) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรจรจิรา เกตุรุ่ง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเกิดความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในภาพรวมของสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี สามารถเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลการทำงานขององค์กรได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดการสร้างสรรคผลงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของบุคลากรทางการศึกษาและยังส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร อาทิ การส่งเสริมผู้เรียนให้มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเกิดความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในภาพรวมของสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง อันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะด้านการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตให้กับผู้เรียน ในรูปแบบของการอบรม การเข้าค่าย เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเน้นการศึกษาในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพราะเป็นปัจจัยด้านที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา จันทา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(19), 194–195.
- บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *คุรุสภาวิทยาราย*, 1(2), 41–50.
- จรรยา เกตุรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศิริญา เพ็ญญะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 8(2), 153–161.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร. *วารสารการวัดและประเมินผลสถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 1(2), 33–44.
- ปรารธนา หลีกภัย และเทพยุดา เผื่อคง. (2566). ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. *วารสารอินทนิลทักษิณสาร*, 18(1), 31–52.

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิชญาภา ศิลลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุพธนา วาโยหะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เยาวเรศ บัวขาว. (2561). *ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 1(1), 167-178.*
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คิวนพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุมานันท์ สุกุลดี. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. Veridian E-Journal Silpakorn University, 11(3), 1909-1925.*
- สุริดา หลั่งจี. (2556). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.*
- เอกลักษณ์ พร้อมวงศ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 1-12.*

อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed). John Wiley and Sons.

Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117–134.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (9th ed). Mc Graw–Hill.

Krejcie, R. V., Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.