

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
The Relationship Between Teacher's Motivation and School Effectiveness
Under Secondary Educational Service Area Office KANCHANABURI

พิชญ์สุตา จำปาสัก¹, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์², ปรมเมศร์ กลิ่นหอม³
Pitsuda Champasak¹, Pongsak Ruamchomrat², Poramet Klinhom³
Corresponding Author E-mail: Pitsudachampasak@gmail.com

Received: 2023-01-12; Revised: 2023-01-26; Accepted: 2023-02-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของครู 2) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 309 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจของครู, ประสิทธิภาพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Student in Master of Education Program (Educational Administration), Kanchanaburi Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

The research aimed 1) to study the teacher's motivation 2) to study the school effectiveness 3) to study the relationship between the teacher's motivation and school effectiveness under secondary educational service area office Kanchanaburi. The samples of this research consisted of 309 teachers under Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a five-level-rating scale questionnaire with content validity between 0.67–1.00 and reliability of 0.95. The data which were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings were as follows:

1) The teacher's motivation under Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi was overall and in each individual aspect at a high level. 2) The school effectiveness under Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi was overall and in each individual aspect at a high level. 3) The relationship between the teacher's motivation and school effectiveness under secondary educational service area office Kanchanaburi was found high positive and moderate at a significant at the .01 level.

Keywords: Teacher's Motivation, School Effectiveness

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัย กระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น (วีรยุทธ เสาแก้ว และสพพร พฤษพิบูล. 2561: 59)

ประสิทธิภาพที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ ดำเนินการของโรงเรียน เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของ การจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึง คุณภาพของผู้เรียน (มนิรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. 2556: 33-36) ดังนั้น โรงเรียนจะสามารถมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพร้อม มีศักยภาพเพียงพอทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็น ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยตรงให้กับเด็ก ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีหลักการสำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่ สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559: ก) สำหรับการศึกษาพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อเข้าใจระดับพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยา ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ เกี่ยวข้องและส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ได้แก่ การรับรู้ ทัศนคติและค่านิยม บุคลิกภาพ การเรียนรู้ การสนใจ ผู้บริหาร จำเป็นต้องรู้พื้นฐานพฤติกรรมของครู เพื่อใช้จัดการให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (พัลลภ จิระโร. 2563: 33)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความ เข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้

บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นารี. 2557: 112)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี (2565: 34) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เป็นองค์กรที่เป็นเลิศทางการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับคุณภาพสถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัด ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จะเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มุ่งหวังให้สถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพและบุคลากรมีคุณภาพ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ผลการดำเนินงานพบข้อสังเกต คือ ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 เปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศ พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลง ได้แก่ ภาษาไทย (-0.26) คณิตศาสตร์ (0.74) วิทยาศาสตร์ (-0.71) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (-0.37) และภาษาอังกฤษ (-1.62) เห็นได้ว่า ทั้งปัญหาด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุง พัฒนา โดยผู้บริหารถือเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน โดยบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน คือ ครู ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจครูในด้านต่าง ๆ โดยแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญ กำลังใจของครู เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากงานวิจัยนี้ไปปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของบุคคล ดังนั้นหากผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร นักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

แรงจูงใจ

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงที่กระตุ้น จูงใจ ชักนำให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้บุคคลในองค์กรหรือในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559: 6) กล่าวถึงความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กฤตย์ภัสสร สาขา (2560: 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ถูกกระตุ้นทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกให้เห็นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กพรพรรณ สุทธิธีรพงษ์ (2562: 9) ระบุว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและนำไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้การปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานและความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน

คำว่าประสิทธิผลมีความสำคัญในการบริหารองค์กรต่าง ๆ และเป็นกระบวนการใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องเน้นการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

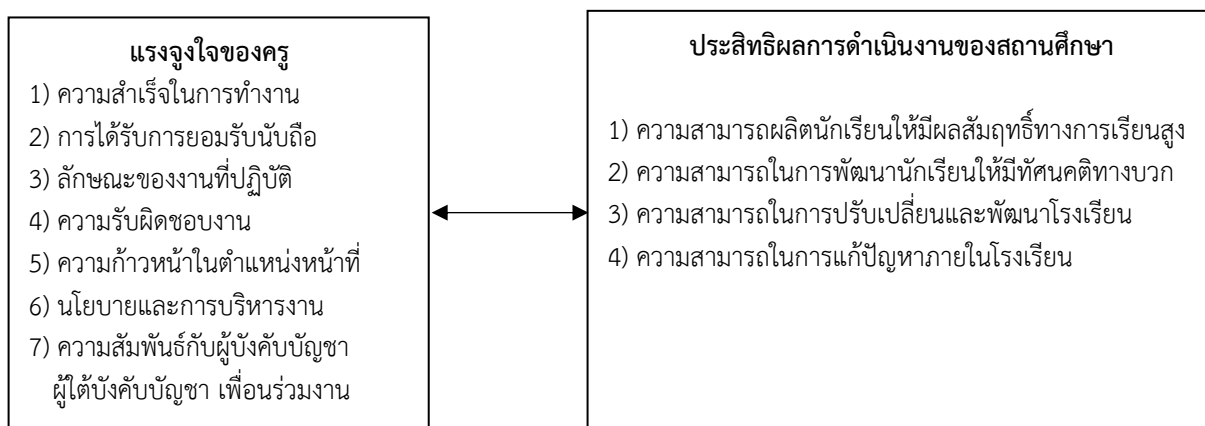
กฤตย์ภัสสร สาขา (2560: 8) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

ทิพรพรรณ สำเนาแก้ว (2560: 7) ระบุว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

นิรันดร์ สุโธด (2561: 12) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ก็ถือว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ผลของการดำเนินกิจกรรมหลักของโรงเรียน เช่น ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในทางที่ดีขึ้น และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 1,562 คน จากสถานศึกษา จำนวน 29 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 309 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: pp.607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู จำแนกเป็น 7 ด้าน 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) นโยบายและการบริหารงาน และ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งแรงจูงใจของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สำหรับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนของมอหัต ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน
4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 49 ข้อ และ 0.67 จำนวน 6 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยใน 7-15 วัน ทางออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - 2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวม

แรงจูงใจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.29	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.30	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.26	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบงาน	4.26	0.29	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แรงจูงใจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.27	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.22	0.28	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.17	มาก

2. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.21	0.31	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.22	0.29	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.31	0.29	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.25	0.30	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.19	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

แรงจูงใจของครู	ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา				รวม (Y _{all})
	ความสามารถ ผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ความสามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก (Y ₂)	ความสามารถ ในการ ปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน (Y ₃)	ความสามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายในโรงเรียน (Y ₄)	
1. ความสำเร็จใน การทำงาน (X ₁)	0.44**	0.17**	0.32**	0.20**	0.42**
2. การได้รับการ ยอมรับนับถือ (X ₂)	0.51**	0.43**	0.25**	0.26**	0.56**
3. ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.27**	0.36**	0.33**	0.38**	0.51**
4. ความรับผิดชอบ งาน (X ₄)	0.17**	0.37**	0.33**	0.81**	0.64**
5. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่(X ₅)	0.21**	0.19**	0.80**	0.31**	0.57**
6. นโยบายและการ บริหารงาน (X ₆)	0.21**	0.77**	0.38**	0.44**	0.68**
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X ₇)	0.16**	0.22**	0.45**	0.17**	0.38**
รวม (X _{all})	0.47**	0.59**	0.67**	0.60**	0.88**

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจของครู เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เพราะเป็นสิ่งเร้าให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จึงสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ครูนำสมรรถนะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดัตต ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ขุนศรี (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหาร

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่นักเรียนเป็นสำคัญ โดยการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประเมินจากผลของการดำเนินกิจกรรมหลักของโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในทางที่ดีขึ้น และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษาถือเป็นเครื่องหมายยืนยันคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ สุโดด (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีให้ความสำคัญกับแรงจูงใจของครู เพราะเป็นกระบวนการที่ครูถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและนำไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการทำงาน มีความสุขกับงาน ดังนั้น เมื่อครูมีความทุ่มเทให้กับการทำงานย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตย์ภัสสร สาขา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศในโรงเรียน ห้องเรียน และทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานับสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิจัยเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพ นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกาญจนบุรี

2.2 ควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กษพรพรรณ สุทธิธีรพันธุ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤตย์ภัสสร สาขา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พรมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- นรินทร์ สุโดด. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 1(2): 33-44.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มณีนรัตน์ คุ้มวงศ์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัชยุทธ เสาแก้ว และสถาพร พงษ์พิบูล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(2): 59-60.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. กาญจนบุรี: ผู้แต่ง.
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.