

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

Motivating Factors Related to Effectiveness of Schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2

¹กมลทิพย์ สมมุง และ ²มังกร หริรักษ์

¹Kamontip Sommung and ²Mangkorn Harirak

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Graduate School Thonburi University, Thailand.

E-mail: ¹mook_pen@hotmail.com, ²mangkorn_h@yahoo.com

Received December 8, 2023; Revised February 21, 2024; Accepted April 17, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 119 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 321 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยจูงใจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.940$)

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; ปัจจัยจูงใจ; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to study 1) To study the level of motivating factors in schools 2) To study the effectiveness level of schools and 3) the relationship between motivating factors and effectiveness in schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2. The research format is quantitative research. In the research area is schools under the Primary

Educational Services Office, Chumphon Area 2, were 119 schools. The sample was 247 school administrators, teachers and personnel in schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2. They were selected by using Yamane's (1973) and formula using stratified random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire, Statistical analyses included frequency, percentages, means, standard deviations, and Pearson correlation analysis. The research results were found as follows:

1. The level of motivating factors in schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2, was high level.
2. The effectiveness level of schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2, was high level.
- 3) The relationship between motivating factors and the effectiveness of schools under the Primary Educational Services Office, Chumphon Area 2, is positively significant at the 0.01 level. The overall correlation coefficient is very high ($r=0.940$).

Keywords: Relationship; Motivating Factors; School Effectiveness

บทนำ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์กรต้องนำมาใช้เพื่อกระตุ้น ชักจูงให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำ จำเป็นต้องมีเครื่องมือ เพื่อที่จะให้ผู้ตามสามารถดำเนินการดังกล่าวได้ การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ เนื่องจากการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ตลอดจนทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวมีความคงทนถาวร การจูงใจจึงเป็นประเด็นที่ผู้นำ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และสำคัญมากขึ้น ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ดังนั้นการบริหารงานในปัจจุบันจึงเน้นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น สมุทร ชำนาญ (2553) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยดังนี้ เช่น ฐานิกา บุญโทน (2565) ได้ทำการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้รับใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานจากความรู้และประสบการณ์จนเกิดผลสำเร็จ และเป็นงานที่ตนเองถนัดจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน เพราะเนื่องจากองค์กรให้ความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดโครงสร้างของงาน ทำให้ครูรู้ถึงขอบข่ายในการทำงานภาระของตนตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และเมื่องานออกมาสำเร็จก็เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นในองค์กร และสิ่งที่ตามมาคือความก้าวหน้าในองค์กรในตำแหน่งงานที่ดีขึ้นตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร อุปกรณ์ สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดย ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน

ต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยดังนี้ เช่น ขวัญพิชา มีแก้ว (2562) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีทักษะการบริหารงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการมุ่งพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหลังสวน อำเภอพะโต๊ะ อำเภอสวี อำเภอละแม และอำเภอทุ่งตะโก นับว่าเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีขนาดใหญ่เขตหนึ่งในจังหวัดชุมพร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 119 โรงเรียน ซึ่งมีครูอยู่ภายใต้การดูแลจำนวนทั้งหมด 1,533 คน และมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 21,175 คน โดยผลการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งดำเนินการจัดสอบโดยสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการสอบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในสังกัด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.58 และ 25.67 ตามลำดับจากผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, 2564) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

บทความวิจัยนี้นำเสนอปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารและสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในสถานศึกษาให้การปฏิบัติของครูมีลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล รวมถึงเป็นแนวทางให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในการวางแผนนโยบายด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาที่มีความสนใจในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยทฤษฎีของเฮอซเบิร์กนั้นเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานโดยผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ ด้านปัจจัยจูงใจในการศึกษาได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ เนื่องจากเนื้อหาของทฤษฎีมีความครอบคลุมง่ายในการตีความ และเหมาะกับบริบทองค์การด้านสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อความแตกต่างและความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการประเมินสถานศึกษาได้ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ดังนั้นสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับกระตือรือร้นและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือเกินเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนนะนักวิชาการ พบว่า มีทั้งหมด 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 3 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 2 ความถี่ คือ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังนั้นในการศึกษาประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยนำมาจากแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) มอท์ (Moit, 1972) และ ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลนั้นเอาใจใส่ต่องาน ยอมเสียสละ เวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน มีขวัญ กำลังใจและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ดังนี้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการตัวงาน เนื้องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจโอกาสแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน อีสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งบริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้นถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้นเป็นความสามารถที่มีความเกี่ยวข้องกับครู เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนเมื่อเข้าศึกษาในสถานศึกษานั้นตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) ได้กล่าวไว้ว่า การพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาตินักเรียนสามารถแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาของนักเรียน เป็นต้น

มอทท์ (Mott, 1972) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

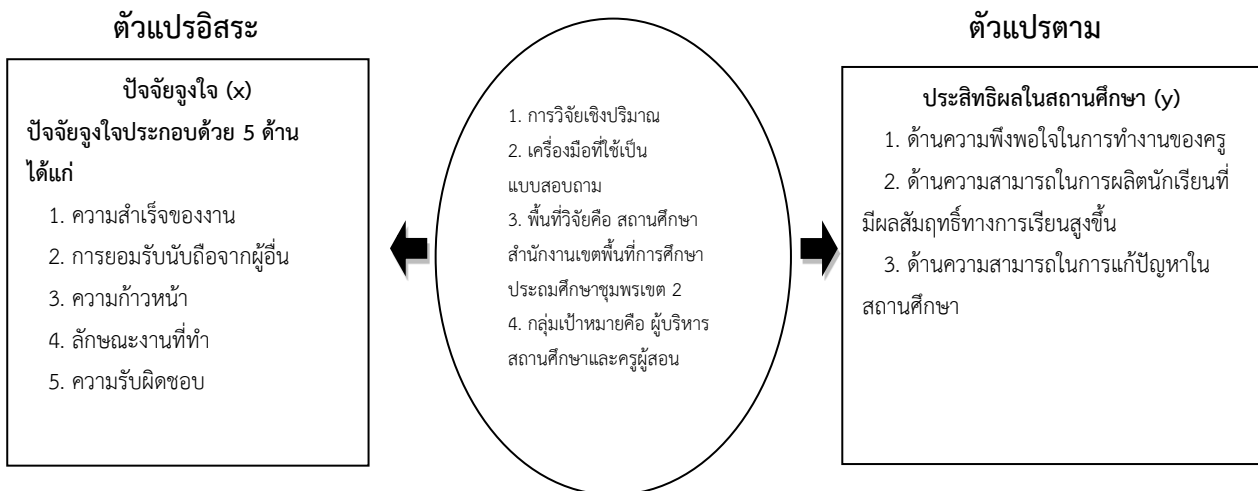
สถานศึกษาทุกแห่งย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นแต่ละสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการแก้ไขเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย จึงมีโอกาสที่จะประสบกับปัญหาได้มากมาย ดังนั้นสถานศึกษาที่จะมีประสิทธิผลที่ดีได้ตามที่ได้คาดหวังไว้นั้น จำเป็นต้องมีวิธีการในการจัดการกับปัญหา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาไว้ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น 3. ความก้าวหน้า 4. ลักษณะงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ และผู้วิจัยนำประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์จากแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) มอท์ (Moit, 1972) ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 1,621 คน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 321 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่งจากกลุ่มประชากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ซึ่งกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิดได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามแนวคิดทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) มอท์ (Moit, 1972) ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลระดับปัจจัยงูใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยงูใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัยงูใจในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จของงาน	4.42	0.77	มาก	2
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น	4.39	0.78	มาก	4
3. ความก้าวหน้า	4.34	0.84	มาก	5
4. ลักษณะงานที่ทำ	4.46	0.74	มาก	1
5. ความรับผิดชอบ	4.41	0.79	มาก	3
รวม	4.41	0.78	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยงูใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.37	0.82	มาก	3
2. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.43	0.77	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.44	0.77	มาก	1
รวม	4.41	0.79	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (n = 321)

ปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y ₁)	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y ₂)	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y ₃)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y ₄)
ความสำเร็จของงาน (X ₁)	0.801**	0.806**	0.845**	0.863**
การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (X ₂)	0.826**	0.808**	0.851**	0.874**
ความก้าวหน้า (X ₃)	0.836**	0.810**	0.848**	0.877**
ลักษณะงานที่ทำ (X ₄)	0.808**	0.819**	0.850**	0.871**
ความรับผิดชอบ (X ₅)	0.834**	0.803**	0.850**	0.875**
ปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษา (X _{tt})	0.885**	0.873**	0.915**	0.940**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r= 0.940)

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีกระบวนการในการทำงานและทำงานอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา โดย

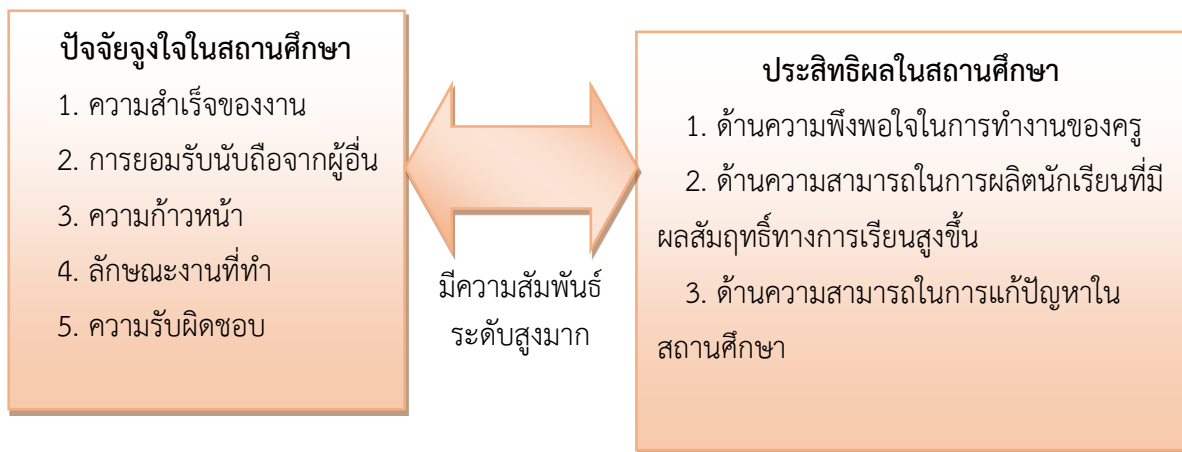
เป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในหน่วยงาน และเกิดความเสียสละในการปฏิบัติงาน ดังที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลจะทำให้สำเร็จในงานนั้นได้บุคคลนั้นจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างได้อย่างสำเร็จ และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในผลงานที่ตนทำสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหัตถนัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร (2561) พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทร์ไทย และ จันทรัตน์ ภคมาศ (2564) พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีการร่วมมือร่วมใจพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนหนังสือ ดังที่ ฮอย และ มิเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุติพร จินาพันธ์ (2560) พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เป็นประสิทธิผลที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมปัจจัยจูงใจในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีส่วนร่วมในการบริหารงานและทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ สมใจ บุญทานนท์ (2551) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการกระตุ้นหรือสร้างให้เกิดความรู้สึกแก่นมนุษย์ในด้านการใช้ความพยายามให้มากขึ้นอย่างเป็นถาวรตลอดไป เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่แต่ละบุคคลต้องการและผลของการบรรลุจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลนั้นส่งผลดีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร จินาพันธ์ (2560) พบว่า แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และเงินเดือน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ พบว่า ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการมุ่งพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุป

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครูผู้สอน โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักของธรรมาภิบาล ความยุติธรรม และความเป็นกลาง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะ

สร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการมอบรางวัลให้แก่ครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้อาศัยความรู้ที่สำคัญคือ ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. การศึกษาปัจจัยเชิงจิตในสถานศึกษา เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆที่สามารถมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางที่จะนำมาพัฒนาให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตพร จินาพันธ์. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานิกา บุญโตน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบุรีเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทุไทย และ จันทรัตน์ ภคมาศ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2), 50-62.
- หัตสนัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณ จีระพัฒน์ธนธร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 33(2), 135-143.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์
- สมใจ บุญทานนท์. (2551). *การบริหารการชาย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (2564). *การวิเคราะห์สถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564*. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2565, จาก <https://www.obec.go.th>.

Herzberg, F. M., B. & Synderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.

Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. (8th ed.). Singapore: McGraw Hill.

Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.