

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
The Relationship between Motivation to Work of Teachers
and School Effectiveness under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 5

พิเชษฐ สายธนู^{1*} และสรฤดี ดีปุ²
Pichet Saithanoo^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Education, NakhonRatchasima
Rajabhat University, NakhonRatchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail: pspichetsaithanoo@gmail.com

Received: 10 January 2019, Revised: 25 April 2019, Accepted: 30 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่และมอร์แกนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 13 ด้าน จำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ .743

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลของโรงเรียน

Abstract

This study aimed 1) to determine the motivation to work of teachers, 2) to study the effectiveness of the school, and 3) to study the relationship between motivation to work of teachers and school effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The samples were 335 teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, in academic year 2018. The sample size was determined from the Krejcie and Morgan Table and obtained by simple random sampling. The research instruments were a motivation questionnaire of 13 aspects, 36 items with 0.95 reliability, and an effectiveness questionnaire of 4 aspects, 30 items with 0.96 reliability. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the study showed that; 1) The motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office 5, as whole was at a high level. 2) School effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office 5, as whole was at a high level. 3) The correlation coefficient between motivation to work of teachers and school effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office 5 was a positive correlation at a high level with statistical significance at .01 level, equal to .743.

Keywords : Motivation to Work, School Effectiveness

1.บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมได้จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมนั้นก็จะมีพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาความเจริญของประเทศไว้พัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560) กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็ก ทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาซึ่งผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษา และในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สานิต แก้วทึง (2560) กล่าวว่า การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตของทุกคน เพราะในความเป็นจริงเวลาส่วนใหญ่ของคนเราหมดไปกับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

และด้านโครงสร้างนโยบายขององค์กร บุคลากรทุกคนย่อมตั้งความหวังจากการทำงานไว้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้ามององค์กรไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรนั้น ๆ ย่อมเกิดความผิดหวัง ท้อแท้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ดังที่มุ่งหวังไว้ และรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความคับข้องใจ อึดอัด จนกลายเป็นความเครียดได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความเหนื่อยหน่ายขาดแรงจูงใจในการทำงานและหาทางหลีกเลี่ยงด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นผลที่เกิดจากบุคลากรทั้งสิ้น แรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรง และสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (เพ็ญรุ่ง แก้วทอง, 2558) ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิด การพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนจะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ.2546 มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ในปีการศึกษา 2560 จากรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับพื้นฐาน (O-NET) มีผลการประเมินโดยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละตามลำดับ คือ ปีการศึกษา 2558 มีคะแนนเฉลี่ย 41.56, 35.10, 29.89 ปีการศึกษา 2559 คะแนนเฉลี่ย 40.19, 35.44, 29.00 ปีการศึกษา 2560 คะแนนเฉลี่ย 36.75, 31.50 และ 28.72 จะเห็นว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มลดต่ำลงทุกระดับชั้นและทุกปี ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนต้องร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2560)

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะจากผลการศึกษาจากรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับพื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนระหว่างปีการศึกษา 2558-2560 พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมทุกวิชามีแนวโน้มต่ำลงนั้น นับว่าเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลโรงเรียน อีกทั้งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) กับความพึงพอใจในงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง ไม่มีความพึงพอใจ กับมีความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็ จะไม่เกิดความ พึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้ มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด แนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจ กับไม่มีความไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้ จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Hoy & Miskel (1991) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียน สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงาน หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนดี ประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี เหลืองอุดม (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เสาวนีย์ บุญธรรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,482 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 335 คน ซึ่งได้จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1976) โดยใช้อำเภอที่ตั้งโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ และประสบการณ์การทำงานของครู

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959) มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) ประสิทธิภาพของโรงเรียนใช้กรอบแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 13 ด้าน จำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ ให้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง กรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ ประสานงานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.5 สถิติที่ใช้ในวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนมี รายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย พิจารณา และใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

6.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จใน การทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการ

แก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

6.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .740 รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .652 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม ในระดับค่อนข้างต่ำ เท่ากับ .298

7. สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สรุปและนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

7.1 สรุปผล

7.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

7.1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อ 3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 4 ความสามารถในการ

แก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ ข้อ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

7.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ .743 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .740 รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .652 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างต่ำ เท่ากับ .298

7.2 อภิปรายผล

7.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ได้มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ในโรงเรียนได้มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ประกอบกับบางโรงเรียนได้มีโครงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ทำให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐยานัน โจมคำ (2557) ที่เสนอว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งแต่ละบุคคล แต่ละคนมีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับผล การศึกษาของพัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ร่วมมือกับโรงเรียนในการวางแผนพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ เรียม สุขกล้า (2553) ที่เสนอว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความสามารถที่ผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ บุญธรรม (2558) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

7.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ .743 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .740 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดขึ้นได้ เริ่มที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักถึงการปฏิบัติงานของครูในทุกๆ ด้านและความต้องการที่จะให้บุคคลและชุมชนสังคมเกิดการยอมรับ เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพ ทางสถานะ และความเชื่อมั่นต่อตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด ของสุนันท์ จันทร์เพ็ญ (2552) ศึกษาการสร้างแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของครูโรงเรียนคลองก้านตัน (มีสุวรรณอนุสรณ์) สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1970) ที่เสนอว่า นโยบายและการบริหารของผู้บริหารที่ชัดเจนจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

8. ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและแก้ไข เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

8.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรส่งเสริมครูได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

8.1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกควรส่งเสริมให้นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกับโรงเรียน รู้จักประชาธิปไตย และเข้าใจในระบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนของท่านเข้าประกวดเพื่อรับคัดเลือกเป็นนักเรียนตัวอย่างที่มีความประพฤติดีในระดับต่าง ๆ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

8.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

8.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

10. บรรณานุกรม

จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐธยาน์ โจมคำ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2560). *รายงานผลการดำเนินการตามแผนงานในปีงบประมาณ 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
- สุนันท์ จันทรเพ็ญ. (2552). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูโรงเรียนคลองคันตัน (มีสุวรรณอนุสรณ์) สำนักงานเขตสวนหลวงกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- Herzberg, B. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (4th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1976). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3) : 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York : McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York : Harper and Rows Publisher.