

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

ชนิตร์นันท์ พรหมมา^{1*} ทศพล อีชะพร²

Received : February 12, 2019

Revised : April 19, 2019

Accepted : August 1, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 รวมทั้งสิ้น 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

¹ วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา e-mail: tosapon.t@hotmail.com

*ผู้เขียนหลัก e-mail : shanitnanp@gmail.com

WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL AFFECT TO EFFECTIVENESS OF SCHOOLS NAKHON SAWAN PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 42

Chanitnan Promma^{11*} Tosapon Teekapor^{2 2}

Abstract

The purposes of this research was to find : 1) to study the levels of the work motivation among personnel of schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42, 2) to compare the work motivation among personnel of schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42 by personal factors, 3) to study the relationship between the work motivation among personnel effectiveness of schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42, 4) The work motivation among personnel affecting to effectiveness of schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42. The 388 samples used in this study were administrators and teachers in schools in Nakorn Sawan province under the secondary educational service area office 42. Instrument to this research was a questionnaire about of the work motivation among personnel and the effectiveness of schools in Nakhon Sawan province under the office of secondary educational service area office 42. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, inferential statistics and multiple regressions.

The findings revealed as follows:

1. The levels of the work motivation among personnel of schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42 were overall at high levels.

2. Respondents in schools in Nakhon Sawan province under the secondary educational service area office 42 were classified by gender, work Experience and educational background. There are similar opinions.

Keywords : work motivation among personnel, effectiveness of schools

¹ Thesis. Master of Education. Educational Administration. Faculty of Humanities and Social Sciences. Chaopraya University.

² Educational Administration, Chaopraya University, e-mail: tosapon.t@hotmail.com

* Corresponding author, e-mail : ipraewee312@gmail.com

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่ง และคนดีของสังคม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือ ส่งเสริม และพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคนหรือพัฒนาคนต้องทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้

ในการจัดการระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดี เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญ และส่งผลถึงการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็น การบริหารสถานศึกษา การจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (มัทนา วังนอมศักดิ์, 2550, หน้า 3) อย่างไรก็ตามคุณภาพการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากร โดยเฉพาะครู ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครู อันส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพล้วนเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และประเมินความมีประสิทธิภาพร่วมกัน (Hoy and Ferguson, 1985)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาและดำเนินการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมจังหวัดนครสวรรค์-อุทัยธานี โดยได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้ โดยนโยบายที่ 2 เป็นนโยบายเกี่ยวกับปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบันรองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการ และลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพรองรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังเป็นส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ดังที่สมยศ นาธิการ (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคคลอื่น ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจจึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

อย่างไรก็ตาม ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งมีไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียน และนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงาน

และพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ให้ตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเพื่อกระจายกลุ่มตัวอย่างไปในแต่ละอำเภอและทำการสุ่ม อย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้สูตรคำนวณของเครซี และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 75 คน ครูจำนวน 313 คน รวมทั้งสิ้น 388 คน

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางทฤษฎีในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดกรอบแนวคิด รูปแบบเครื่องมือ และโครงสร้างเนื้อหาการวิจัย สร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มี 5 ระดับจำนวน 30 ข้อ นำแบบสอบถามฉบับร่าง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเพื่อรับทราบข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมืออีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หรือสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถามแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่า t-test Independent Sample, F-test (One-way ANOVA)
3. สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อจำแนกในแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.23$) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.93$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เมื่อเปรียบเทียบโดย จำแนกตามเพศ ซึ่งประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิงในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันปัจจัยด้านที่ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยความคิดเห็นของบุคลากรเพศชายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกับบุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.272 - 0.736 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่ 13 ความมั่นคงในการทำงาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.736 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันรองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่ 4 ความรับผิดชอบ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ด้านที่ 4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.702 และมาตรฐานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ด้านที่ 5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายใน และภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.272 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการพยากรณ์ที่เกิดจากการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมทั้ง 14 ปัจจัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีจำนวน 3 ปัจจัย จากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้เท่ากับร้อยละ 59.80 ($R^2 = 0.598$) 2) ความรับผิดชอบ (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้เท่ากับร้อยละ 75.60 ($R^2 = 0.756$) 3) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้เท่ากับร้อยละ 79.80 ($R^2 = 0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. โดยภาพรวมระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายันต์ ตามังจนา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับโกลม บัวพรหม (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

ทั้งนี้ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเห็นได้จากสามารถสอบเข้าบรรจุแต่งตั้งตามระบบ รวมถึงอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีใจพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งอาชีพครูยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี และมีความก้าวหน้าในอนาคต ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงาน เห็นได้จากประสิทธิผลของโรงเรียนจะอยู่ในอันดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตราที่ 4 ได้ให้ความสำคัญกับครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดแนวทางไว้เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญและปฏิบัติตามในการวางแผนและกำหนดนโยบายและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ได้มีการนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานทางด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิรูประบบบริหารจัดการ การจัดระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษา อำนวยให้การบริหารจัดการเป็นระบบ เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดนี้สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก เนื่องจากส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องจำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญและพิจารณาควบคู่กันจนทำให้เกิดแรงจูงใจภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านลักษณะงานที่ทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ ความรู้ ความสามารถและความถนัด อีกทั้งเป็นงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ สามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดีแต่เพียงผู้เดียว

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะครูมีโอกาสดำเนินการโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จแม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่าง ๆ ก็สามารถแก้ไขสถานการณ์ไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะครูมีความภาคภูมิใจที่คิดว่าความสำเร็จของงานในโรงเรียนส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากความสามารถและการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถรับรู้ได้ถึงชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและรับรู้ถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ใน โรงเรียนมีส่วนเสริมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อีกทั้งมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานด้วยตัวเอง ตลอดจนผู้บังคับบัญชามอบหมายชิ้นงานสำคัญและเร่งด่วนให้ ปฏิบัติงานเสมอโดยที่ได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่

1.5 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการประชุม อบรม การสัมมนาทั้งในและนอก โรงเรียนเพื่อพัฒนาตนเองและทำให้ครูมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกับ ครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน

1.6 ด้านเงินเดือน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะงานที่

ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ฉะนั้นเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงาน มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นและเงินเดือน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะบุคลากร ในโรงเรียนมีความเคารพและศรัทธาต่อกันด้วยดี โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ทำให้เกิดความเต็มใจในการร่วมงานและทำงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพและศรัทธาต่อกันด้วยดี โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลานาน รู้จักสนิทสนมกันเป็นอย่างดีหรือการทำงานร่วมกันภายใต้ภารกิจของโรงเรียนภายใต้ความกดดัน เคร่งเครียดบางสถานการณ์ ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.9 ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านสถานะทางอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะครูมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ อีกทั้งอาชีพครูสามารถเป็นกำลังสำคัญ ช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้ครูรู้สึกพอใจที่ได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานจากบุคคลอื่น และอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่สามารถเป็นกำลังสำคัญต่อการเลี้ยงครอบครัวได้

1.10 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกและประสบความสำเร็จ มีการแบ่งหน้าที่หรือมอบหมายงาน อีกทั้งครูในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและแผนปฏิบัติงาน ทำให้แผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างชัดเจน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ครูในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชุมตัดสินใจร่วมกันแก้ไขปัญหา

1.11 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมีสถานที่ทำงานทั้งภายในและภายนอกสะอาดสวยงาม เนื่องจากมีการประเมินโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอกอยู่บ่อยครั้ง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศมีความเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอ เกิดความสะดวกสบายทั้งด้านคมนาคมและการติดต่อ ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งลักษณะการทำงานก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และส่วนใหญ่มีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอ พร้อมในการปฏิบัติงาน

1.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ถือว่าเป็น ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะการปฏิบัติงานส่งผลต่อกระหนาบต่อชีวิตส่วนตัวไม่มากนัก เพราะไม่ค่อยมีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ หรือมีการโยกย้ายบ่อย และในเรื่องของการมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัวของครู เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น

1.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะอาชีพครูช่วยให้ฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับน่าพอใจและเมื่อครบอายุราชการยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ และขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียนช่วยเหลือให้เกียรติและปกป้องเกียรติจากบุคคลรอบข้าง อีกทั้งระหว่างทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม

1.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำและมีความยุติธรรม ต่อการพิจารณาหรือรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในโรงเรียน

2. ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม เพศ ซึ่งประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันปัจจัยด้านที่ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยความคิดเห็นของบุคลากรเพศชาย แตกต่างกับบุคลากรเพศหญิง ทั้งนี้แม้ว่าในยุคปัจจุบันจะมีการกล่าวว่าเพศชายและเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในสังคมเท่าเทียมกัน แต่การปรับตัวของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงในการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต และภาระหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามัคคีกัน ติดต่อประสานงานได้ทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของปริยานุช ทองสุก (2549) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วยต่ำกว่า 8 ปี, 8 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้แม้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เป็นครูที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญและทักษะในการ ปฏิบัติงาน รู้ถึงขอบข่ายของงานชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝน สะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริง และได้รับการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 8 – 15 ปี และต่ำกว่า 8 ปี แต่ในปัจจุบันมีนโยบายทางด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดวิธีคิด แนวทางการวางแผนการจัดการเรียนการสอน รูปแบบวิธีการจัดการ เรียนการสอน จิตวิทยาในชั้นเรียน การวัดและประเมินผล และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแม้ จะมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันระดับปริญญาตรีและที่สูงกว่าคือระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานของครู คล้ายคลึงกัน เพราะครูทุกคนมีหน้าที่หลักคืองานสอนและมีหน้าที่อื่น ๆ จะต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการทำงานเป็นกลุ่มไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ใช้เหมือนกันนอกจากนั้นการ แสดงออกในการปฏิบัติงานไม่มีแบ่งแยกการมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับ การศึกษาของจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้อง กับการศึกษาของพิศาล มณีสุธรรม (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของ สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของ สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้มีปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสนับสนุน และ ผลักดัน ได้มีการส่งเสริมแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน ในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม รักษาจรรยาบรรณ และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่อกับปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อครูมีแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้อง กับสุพานี สฤงษ์วานิช (2552: 156) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญ 3 ส่วนใหญ่ ๆ หนึ่งในนั้นคือทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจาก ข้าราชการทุกคนต้องการได้รับเกียรติและการ ยอมรับนับถือจากสังคม ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเกิดขึ้นได้ จากองค์กรที่ดี ภาวะลักษณะที่ดี มีการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ในแง่ขององค์กรราชการ ต้องมีผลลัพธ์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้อง กับสิริลักษณ์ สุอังคะ (2550) เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก” พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ทะเลตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่ 13 ความมั่นคงในการทำงาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีการ ให้ขวัญกำลังใจและสนับสนุนครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงความพึงพอใจในการ ทำงานตามมา

ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ด้านที่ 5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอก ทั้งนี้แม้ว่าครูและบุคลากรสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงานได้ มีการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การสนับสนุนร่วมมือและพร้อมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานของตนเองและส่วนร่วมประสบความสำเร็จ แต่การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจส่งผลต่อการขัดขวางการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ สอดคล้องกับล็อก (Lock, 1976 อ้างถึงใน อรุณ พรินทร์, 2546) ให้ความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อน ร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตรพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กร ในทางกลับกันหากร่วมงานกับคนที่ตนรู้สึกว่าจะไม่มีความสามารถหรือไม่เป็นมิตร บุคคลนั้นอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จนอาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้

4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมทั้ง 14 ปัจจัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีจำนวน 3 ปัจจัย จากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) ความรับผิดชอบ และ 3) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

4.1 ความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ทั้งนี้เพราะ เป็นแรงจูงใจในด้านที่มีส่วนสำคัญในการสร้างฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับที่ดีและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ประกอบกับการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนช่วยเหลือให้เกียรติและปกป้องเกียรติจากบุคคลรอบข้าง และมีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมจะทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

4.2 ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ทั้งนี้เพราะระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนมีส่วนเสริมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีผลโดยตรงต่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีอิสระในการตัดสินใจและการเลือกวิธีทำงานด้วยตัวเอง ตลอดจนการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรแต่ละบุคคล และมอบหมายชิ้นงานสำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามความถนัดของแต่ละบุคคล ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสิ้น

4.3 ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานส่งผลต่อกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้าย และในเรื่องของการมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัวของครู เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วย

ข้อเสนอแนะ

1.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน อบรม ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ทั้งยังควรมีนโยบาย แผนงาน ที่จะพัฒนาครู

2.ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจในการบริหาร รับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครูหาแนวทางในการแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนาบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน มีการประสานงานประชุม ปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง และนำมากำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านเชิงลึกอันทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากขึ้น

2.ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ดียิ่งขึ้นไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อ.ดร.ทศพล อีชะพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานวิทยานิพนธ์ อ.ดร.พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินนท์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.ทินกร พูลพุด, ดร.รุ่งนภา อีชะพร, นายบุญจันทร์ คาริรานนท์, นางอัญชลี เรือนมงคล และนางอลิสรา เลหาะวิไลย ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ซึ่งให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ซึ่งให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมไปถึงขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 ที่ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา ตลอดจนคำแนะนำที่ดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ครอบครัวของผู้วิจัย ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจที่ดีแก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ความโอบอ้อมอารี และมีมิตรไมตรีด้วยดีตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3**. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จตุมา เอี่ยมเสถียร. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปรียานุช ทองสุก. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี**. ปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ:ผู้จัดการ.
- สายัณต์ ตากมัจฉา. (2546). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hoy, Wayne K. & Furguson, Judith. (1985). **Theoretical framework and exploration**. Texas: Business Publication.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory Research and Practice (4 thed)**.