วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อาทิตยา ชนะมาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อาทิตยา ชนะมาร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)
วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สถาพร พฤฑฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังมีรายนามที่ปรากฏนามในงานวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณบุพการี ครอบครัว ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับโอกาสที่ดีทางการศึกษาและเป็นกำลังใจ จนประสบความสำเร็จที่เป็นที่ภาคภูมิใจของครอบครัว และขอขอบ พระคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทน์ ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่จะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมบูชาแก่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้

อาทิตยา ชนะมาร

58920329: สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)
คำสำคัญ: วัฒนธรรมของโรงเรียน/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ ประสิทธิผลของโรงเรียน/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อาทิตยา ชนะมาร: วัฒนธรรมของโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (THE SCHOOLS CULTURE AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVERNESS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด, สถาพร พฤฑฒิกุล, ปร.ด. 160 หน้า ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมของโรงเรียน (X_1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านความเออออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 98.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.023 + 0.187\ (X_{18}) + 0.397\ (X_{22}) + 0.171\ (X_{11}) + 0.251\ (X_{21})$$

หรือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.208\ (Z_{18}) + 0.450\ (Z_{22}) + 0.197\ (Z_{11}) + 0.278\ (Z_{21})$$

58920329: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)
KEYWORDS: THE SCHOOLS CULTURE/ JOB MOTIVATION OF TEACHERS/ SCHOOL EFFECTIVERNESS/ THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ARTHITTYA CHANAMAN: THE SCHOOLS CULTURE AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVERNESS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. SATHAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 160 P. 2018.

The purposes of this research were; to study the level of schools effectiveness, the schools culture and job motivation of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office, to study the relationships of the schools culture, job motivation of teachers with school effectiveness, to study the schools culture and job motivation of teacher that affect the school effectiveness. The samples consisted of 201 teachers in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires. The statistics for data analysis were; mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, multiple regression analysis and Stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The schools effectiveness, the schools culture and job motivation of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 was found at high level.

2. The relationships between the schools culture, job motivation of teachers with the school effectiveness were at a relatively high level they correlated possitively with statistically significant at level of .01.

3. Factors of schools culture, job motivation of teachers affected the school effectiveness with statistically significant at .01 level

4. Generosity (X_{18}), Acceptance (X_{22}), School goals (X_{11}), and Success (X_{21}) can predict the schools effectiveness up to 98.30 percent. These could be formed as the regression equations of raw score as follows:

$$\hat{Y} = 0.023 + 0.187\ (X_{18}) + 0.397\ (X_{22}) + 0.171\ (X_{11}) + 0.251\ (X_{21})$$

Or Equation of Standard Score:

$$\hat{Z} = 0.208\ (Z_{18}) + 0.450\ (Z_{22}) + 0.197\ (Z_{11}) + 0.278\ (Z_{21})$$

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 5

คำถามของการวิจัย 5

สมมติฐานของการวิจัย 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ 8

ขอบเขตของการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15

สภาพทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 15

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 18

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและเฟอร์กูสัน 24

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 27

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน 31

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 38

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน 47

วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 49

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 51

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	58
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
	การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
	การวิเคราะห์ข้อมูล	62
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
	สรุป	105
	อภิปรายผล	110
	ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม		131
ภาคผนวก		140
	ภาคผนวก ก	141
	ภาคผนวก ข	145
	ภาคผนวก ค	156
ประวัติย่อของผู้วิจัย		160

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน 59

2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 69

3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ 70

4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ 71

5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ 72

6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ 73

7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ 74

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 75

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ 76

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้อ 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ 78

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ 79

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ 80

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ 81

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ 82

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความเอื่ออาทร โดยรวมและรายข้อ 83

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้อ 84

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ 85

19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ 87

21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ 88

22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจูงใจ ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ 89

23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจูงใจ ด้านตัวงาน โดยรวมและรายข้อ 90

24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจูงใจ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ 91

25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพในองค์การ โดยรวมและรายข้อ 92

26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ โดยรวมและรายข้อ 93

27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ 94

28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ โดยรวมและรายข้อ 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้อ	96
30	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	97
31	ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร	99
32	วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	100
33	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	101
34	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ของโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	102
35	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	102
36	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	157
37	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	158
38	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	159

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั่น โรงเรียนต้องมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์การ และองค์การเป็นสถาบันหนึ่งทางสังคม ซึ่งมีทั่งประเพณีที่พึงปฏิบัติและกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีกฎระเบียบแบบแผน และการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี สำนักพัฒนาระบบบริหาร (2555, หน้า 1) และการส่งเสริมขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลดังที่โชติกา ระโส (2555, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ขวัญกำลังใจมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์การ ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการก็จะทำให้บุคคลนั่นมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั่งนี่เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั่งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและ มาตรา 39 (11) ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั่งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นรากฐานให้กับสถานศึกษาในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั่นพื่นฐาน, 2553)

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การนี่ทราบถึงความสำคัญและแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยนำแนวคิดของนักการศึกษามาปรับใช้ เช่น วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้เสนอว่า หากผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาแหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างน้อย 3 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ หรือเชิงทฤษฎีและความเป็นผู้รอบรู้แหล่งข้อมูลเชิงนโยบายจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด และแหล่งข้อมูลที่เป็นปัญหาความต้องการมากำหนดเป็นทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ่นในโรงเรียนอย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ริเริมสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทาย และเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ อย่างมีส่วนร่วมและอย่างเป็นเหตุเป็นผลแล้ว มีการบูรณาการแนวคิดและหลักการทางทฤษฎีต่างวัฒนธรรมสังคมและภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับ

ยุคสมัย มีการพัฒนาระบบการคิด ระบบการทำงานของตนเอง ความมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความขยันความอดทน อดกลั่นในงานทุกด้านที่กำหนดไว้นั่นจะทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งทำให้เข้าใจและเห็นถึงปัจจัยต่างๆที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยซึ่งมีผู้ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล เช่นการวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164) พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้บริหารมืออาชีพ 2. การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน3. มีความคาดวังต่อนักเรียนสูง 4. เน้นการเรียนการสอน 5. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 6. สิงแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 8. องค์กรแห่งการเรียนรู้และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผลย่อมเกิดขึ่นจากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีมีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีเยียมในโรงเรียนมีการพัฒนาต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการปรับแปลนบุคลากรด้านผู้บริหารอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรค่อนข้างมากจึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนยังดำเนินการไม่ราบรื่น เกิดความสับสนในการการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ แนวทางการปฏิบัติงาน และอาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้วยอีกทั่งยังมีปัจจัยหลักหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั่ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื่ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสวียน เสนงาม (2552) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งนอกจากองค์การทางการศึกษาแล้วที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ยังมีองค์กรอื่นที่มีการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลดังเช่นผลการวิจัยของ ปริญ บุญฉลวย (2556) ที่ศึกษาเกียวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การพบว่า ปัจจัย

ด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั่น วัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังผลการวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก และปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่ำจุนโดยรวมรวม สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขอครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสามารถใช้เป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั่น ประกอบด้วยวัฒนธรรมโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงควรที่จะศึกษาเกียวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ แพตเทอร์สัน โรงเรียน ตามแนวคิดของ (Patterson, 1988) โดยแบ่งองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็น 10 ด้านดังนี่ เป้าหมายของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความเอื่ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) และแนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนได้ศึกษาทฤษฎีของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ด้านได้แก่ 1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความสามารถในการปรับเลียนต่อสภาพแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอกเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเปลียนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้เอือต่อการเพิมประสิทธิผล รวมทั่งในด้านของการบริหารจัดการทีผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานเพื่อเพิมประสิทธิภาพของครู เมือครูมีประสิทธิภาพก็ย่อมส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิมเติม (ฉบับที 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที 3 (พ.ศ. 2553) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

โรงเรียนในสังกัดเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีจำนวนโรงเรียน 112 โรง นักเรียนจำนวน 24,149 คน ครู 1,384 คน มีจำนวนครูขอการย้ายโรงเรียนทีปฏิบัติหน้าทีสอนค่อนข้างมาก ในแต่ละปีจึงทำให้มีการบรรจุแต่งตั่งครูมาใหม่เช่นกัน รวมทั่งการเปลียนแปลงผู้อำนวยการสถานศึกษาค่อนข้างบ่อย จึงทำให้เกิดการเปลียนแปลงทั่งเรืองของวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านรูปแบบการบริหารจัดการทีเปลียนตามผู้บริหาร มีนโยบายการบริหารต่างจากเดิมส่งผลให้ระบบการบริหารงานไม่ต่อเนืองรวมทั่งการทำงานของครูก็ขาดความต่อเนือง มีการเปลียนแปลงผู้รับผิดชอบงานพิเศษ และการได้รับมอบหมายงานทีตนไม่ถนัด ลักษณะการทำงานของเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับการทำงานใหม่ ซึงส่งผลต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนทีต้องมีการปรับเปลียนอยู่เสมอและการโยกย้ายของครูในโรงเรียนบ่อยครั้ง อาจส่งผลให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึงทีอาจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั่งในทางบวกและทางลบ รวมทั่งประสิทธิผลของผู้เรียนทีวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ในการสอบวัดคุณภาพการศึกษาระดับชาติโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมชลบุรี เขต 2 ได้ผลคะแนนเฉลียของคะแนน เท่ากับ 43.03 คะแนน และคะแนนเฉลียระดับชาติเท่ากับ 44.31 ซึงคะแนนเฉลียตำกว่าระดับชาติอันมาจากการทีนักเรียนขาดความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน อีกทั่งด้านครูผู้สอนขาดความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาพแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอกเป็นผลเนืองมาจากวัฒนธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการย้ายในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาบ่อยจึงทำให้วัฒนธรรมของ โรงเรียนเกิดการเปลียนแปลงเสมอ ตามรูปแบบการทำงานของผู้อำนวยการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ขาดการส่งเสริมด้านสวัสดิการของครูเนืองจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หลายแห่ง

อยู่ห่างไกล ครูจึงมีความต้องการสวัสดิการที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงมีผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำถามของการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างไร
3. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หรือไม่
4. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

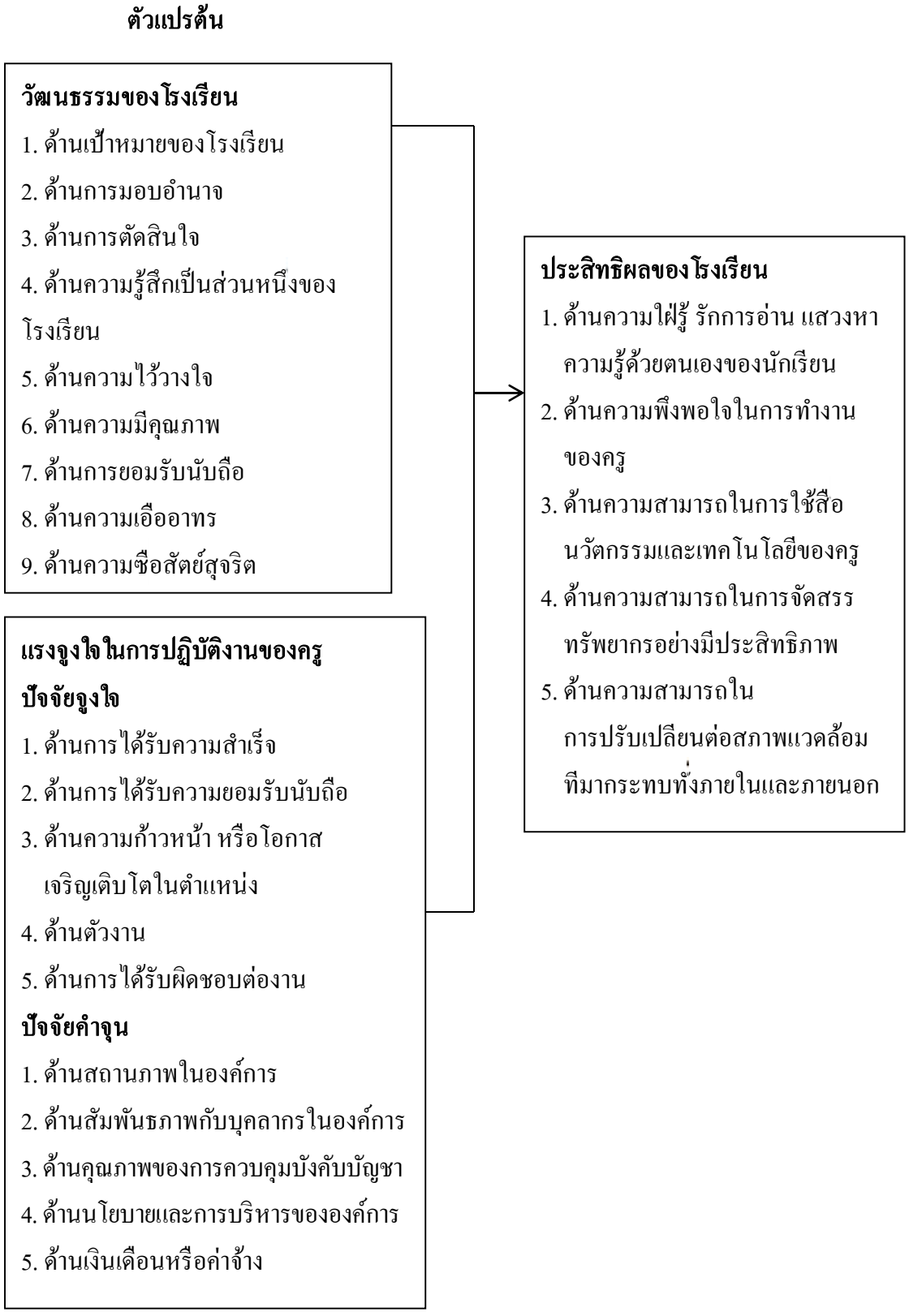
1. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยใช้ทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) แบ่งออกเป็น10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน 2. ด้านการมอบอำนาจ 3. ด้านการตัดสินใจ 4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. ด้านความไว้วางใจ 6. ด้านความมีคุณภาพ 7. ด้านการยอมรับนับถือ 8. ด้านความเอื้ออาทร 9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ 10. ด้านความหลากหลายของบุคลากรและศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ทฤษฎีของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) 2 ปัจจัยแบ่งเป็น 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ 1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 1.3 ด้านความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง 1.4 ด้านตัวงาน 1.5 การได้รับผิดชอบต่องาน 2. ปัจจัยค้ำจุนประกอบ ด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 2.1 ด้านสถานภาพในองค์การ 2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ 2.3 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา 2.4 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ และ 2.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2. ทำให้ทราบวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 นำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. ทำให้ทราบความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการบริหารของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4. ผลจากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมทีมากระทบทั้งภายในและภายนอกวัฒนธรรมของโรงเรียนตามแนวคิดของ (Patterson, 1988) ประกอบด้วย 10 ด้านได้แก่ ด้านเป้าหมายของโรงเรียนด้านการมอบอำนาจด้านการตัดสินใจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจด้านความมีคุณภาพด้านการยอมรับนับถือด้านความเอื้ออาทรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความหลากหลายของบุคลากรและศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง ด้านตัวงาน และด้านการได้รับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

ด้านสถานภาพในองค์การ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน จำนวน 1,384 คน ปีการศึกษา 2561

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 วัฒนธรรมของโรงเรียนประกอบด้วย

3.1.1.1 ด้านเป้าหมายของโรงเรียน

3.1.1.2 ด้านการมอบอำนาจ

3.1.1.3 ด้านการตัดสินใจ

3.1.1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.1.1.5 ด้านความไว้วางใจ

3.1.1.6 ด้านความมีคุณภาพ

3.1.1.7 ด้านการยอมรับนับถือ

3.1.1.8 ด้านความเอื้ออาทร

3.1.1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

3.1.1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น

3.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

3.1.2.1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ

3.1.2.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

3.1.2.1.3 ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง

3.1.2.1.4 ด้านตัวงาน

3.1.2.1.5 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน

3.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

3.1.2.2.1 ด้านสถานภาพในองค์การ

3.1.2.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ

3.1.2.2.3 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา

3.1.2.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

3.1.2.2.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งเป็น

3.2.1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2.3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

3.2.4 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.5 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถและผลสำเร็จของโรงเรียนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาด้านความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความสามารถในการใช้สื่อด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อม โดยวัดได้จากแบบสอบถาม

1.1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความตระหนักรู้ ให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน มีความอยากรู้อยากเห็น มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รักการเรียนรู้

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการงานและรายได้

1.3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง เครื่องมือในการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1.4 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

1.5 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทั้งด้านงานวิชาการ ยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย กระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์การต้องมีส่วนร่วมยึดถือปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียนและใช้เป็นบรรทัดฐานในการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียนร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีการวางแผนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการมอบอำนาจ หมายถึง การแบ่งภาระงานให้บุคลากรรับผิดชอบในบางสถานการณ์ โดยมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลและต้องมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม อาจเป็นภาระงานระยะสั้นหรือยาว ตามสถานการณ์หรือบริบทของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.3 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีข้อมูลข่าวสาร การมีเหตุผล และจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร

2.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนาบุคลากร การให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น

ให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน เจตคติที่ดีต่อโรงเรียน การทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดขึ้นวิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.5 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การสร้างความไว้วางใจสำหรับทุกคนในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน หากทุกฝ่ายเกิดความไว้วางใจ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย

2.6 ด้านความมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูรวมถึงนักเรียน ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการประเมินผลและนำผลไปพัฒนาคุณภาพหรือเพิ่มพูนประสิทธิผลของการทำงาน และจะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน

2.7 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน การรับฟังความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดที่ดีเป็นประโยชน์ให้ พัฒนาหรือต่อยอดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานให้โอกาสปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.8 ด้านความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียน เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน มีความความมานะพยายามปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตน ตรงเวลา ถ้าต้องมีการลงโทษก็เป็นไปอย่างยุติธรรม

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านของการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของแต่ละคน ต้องมีความยืดหยุ่นและใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย ในการกระทำใด ๆ ที่จะส่งผลให้สำเร็จผลนั้น บุคคลต้องมีความสุขและเต็มใจที่จะทำของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จของงาน ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและมีความภาคภูมิใจในงานของตน

3.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

3.1.3 ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

3.1.4 ด้านตัวงานหมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นงานที่ตนได้มีโอกาสรับผิดชอบตั่งแต่ต้นจนจบ

3.1.5 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายรับผิดชองงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน และต้องสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

3.2 ปัจจัยค่ำจุนหมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกียวกับ สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านสถานภาพในองค์การ หมายถึง การยอมรับนับถือในสังคมและสภาพทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น ลักษณะสิงแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ลักษณะของงาน ปริมาณของงานและวัสดุอุปกรณ์ สือการสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก

3.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้ดีที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ความร่วมมือที่ดี การสือสารที่ดี การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ

3.2.3 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร การสอนงาน การแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

3.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และหมายถึง การจัดการและการบริหารจัดการขององค์การในด้านของการสือสารและการปฏิบัติงาน

3.2.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ และการเลื่อนขั่นเงินเดือนที่เหมาะสม

4. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าทีสอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

6. สำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั่นพืนฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าทีจัดส่งเสริม สนับสนุนการจักการศึกษาขั่นพืนฐาน ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอเกาะจันทร์ และอำเภอบ่อทอง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson)
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน
8. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 7 ถนนสายพนัสนิคม-ทุ่งเหียง ตำบลบ้านช้าง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดชลบุรีประมาณ 28 กิโลเมตร ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 138 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 127 แห่ง และสถานศึกษาเอกชล 11 แห่ง

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2559 มีดังนี้

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั่นพืนฐานของประเทศไทย มีคุณภาพระดับสากล บนพืนฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทัวถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอังพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทีเน้นการมีส่วนร่วม เพือเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

ค่านิยม

“มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่ความโปร่งใส ก้าวไกลกับองค์กรทีมีชีวิต มุ่งสัมฤทธิผลของเครือข่าย ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล”

เป้าประสงค์

เพือจัดให้การศึกษาพืนฐานของไทย มีคุณภาพและมาตรฐานสากลบนพืนฐานของความเป็นไทย สำนักงานการศึกษาขั่นพืนฐานจึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี

1. นักเรียนก่อนระดับประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั่นพืนฐานทุกคน มีการพัฒนาเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั่นพืนฐานอย่างทัวถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะทีเหมาะสม และทำงานทีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ

4. สำนักงานเขตพืนทีการศึกษา สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลือนการศึกษาขั่นพืนฐานสู่ระดับมาตรฐานสาก

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้เขตพืนทีการศึกษา และสถานศึกษามีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บูรณาการการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลางเพือส่งเสริมให้สำนักงานเขตพืนทีการศึกษา สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ ตามบริบทได้เพิมขึ

1.3 พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1.4 แก้ปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณะชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลน อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร

2.2.2 ประสานงานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่มีความขาดแคลนมาก

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้เสีย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์คณะบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่นักเรียนในเขตพื้นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

4.2 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. พัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครูและบุลากรทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

แนวคิดเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวชี่วัดและตัดสินความสำเร็จของการบริการองค์การว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีผู้ทีให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล ทั่งในด้านของเศรษฐศาสตร์และด้านการศึกษามากมาย

มอทท์ (Mott, 1972, p. 188) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิผลในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง องค์การทีประสบผลสำเร็จในการผลิตผลลัพธ์ทีมีคุณภาพด้วยสมรรถนะ เพือความอยู่รอดขององค์การ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 42) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถในกรจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทีเกิดขึ่นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลียนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, หน้า 39) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนทีสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทีวางไว้ โดยอาศัยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทีมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั่งนี่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนทีสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร เพือโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายทีวางไว้

พัฒนา แสงตะวัน (2553, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถและผลสำเร็จของโรงเรียนในการปฏิบัติงานรวมทั่งดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นโยบายและแผนงานต่าง ๆ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทีมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและยอมรับ

ทั่งนี่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนทีสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั่งผู้มีส่วนได้เสียให้ร่วมปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายทีวางไว้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 123) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั่งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การตามภาระหน้าที่ของแต่ละองค์การ ในด้านการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของผู้เรียนในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จของครูในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และความสำเร็จของบุคลากรที่เกียวข้องในการจัดการศึกษาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อเป็นตัวชี่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั่งสามารถนำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานของโรงเรียน ซึ่งความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นมีผู้ที่ให้ความสำคัญไว้หลายท่าน ทั่งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนทั่งสิ่น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้เสนอว่า หากผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาแหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างน้อย 3 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ หรือเชิงทฤษฎีและความเป็นผู้รอบรู้แหล่งข้อมูลเชิงนโยบายจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด และแหล่งข้อมูลที่เป็นปัญหาความต้องการ ความคาดหวังหรือข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในชุมชนมากำหนดเป็นทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ่นในโรงเรียนอย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ริเริมสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทายและเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ อย่างมีส่วนร่วมและอย่างเป็นเหตุเป็นผลแล้วมีการบูรณาการแนวคิดและหลักการทางทฤษฎีต่างวัฒนธรรมสังคมและภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการพัฒนาระบบการคิด ระบบการทำงานของตนเอง ความมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความขยันความอดทน อดกลั่นในงานทุกด้านที่กำหนดไว้นั่นจะทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โฮลท์ และไฮนด์ส (Holt & Hinds, 1994 , p. 25) ได้ให้ทัศนะแนวคิดเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นเรืออยากทีจะให้นิยามได้ชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้างเป็นเรืองทีต้องอภิปรายถกเถียงกันไม่รู้จบ หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครองโรงเรียนทีมีประสิทธิผล หมายถึง นักเรียนมีความสุขหรือไม่ ทีโรงเรียนมีคนทีตนชอบหรือนับถือหรือไม่ หรือควรจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่นักเรียนและผูกพันกับภารกิจหน้าทีดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่และตนควรทานอยู่ทีโรงเรียนนีต่ออีกหรือไม่ เป็นต้น หรือทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นทีนิยมหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมือเปรียบเทียบกับโรงเรียนอืน นักเรียนมาโรงเรียนนีหรือไม่ เรามีคณะครูทีดีหรือไม่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญในกำหนดทิศทางการบริหารซึงใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศ คือ แหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ, แหล่งข้อมูลเชิงนโยบายจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด, แหล่งข้อมูลทีเป็นปัญหาความต้องการ รวมถึงทัศนะของผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารเป็นตัวช่วยกำหนดทิศทางทีครอบคลุม ชัดเจน อย่างเป็นระบบจะทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนทีมีประสิทธิผล

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารทีเกียวข้องมีผู้ทีศึกษาและนักวิชาการได้จัดองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่าน ซึงได้เสนอองค์ประกอบทีแสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี

คอลเวล และสปิงคส์ (Caldwell & Spinks, 1990) ได้ให้องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนทีมีประสิทธิผล 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เน้นการเรียนการสอน
2. ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้
3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
4. การมีแผนงานการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู

เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni, 1999, pp. 258-263) ได้สรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนทีมีประสิทธิผล ควรมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบดังนี

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการทีดี
3. จัดการเรียนการสอนทีส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศในสถานศึกษาทางบวก
5. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม

6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง

7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

9. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

คลิกแมน สตีเฟ่น และโจวิต้า (Glickman, Stephem & Jovita, 2001, p. 49) กล่าวสรุปคุณลักษณะของประสิทธิผลของโรงเรียน ทีประสบผลสำเร็จในการบริหารทีดีทีได้มีการปรับปรุงแล้วมี 12 ประการ

1. ผู้บริหารทีมีความหลากหลายทางภาวะผู้นำซึงรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย

2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลียนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนือง

5. ได้รับการสนับสนุนจากภายนอกและภายในโรงเรียนในเรืองเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6. เน้นการเรียนการสอน

7. มีการพัฒนาอย่างต่อเนือง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน

8. มีแผนการสอนทีดี

9. ครูมีความร่วมมือกัน

10. มีการศึกษาวิจัยเพือหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน

11. มีความเป็นอันหนึงอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

12. ใช้วิธีหลากหลายในการปรับปรุงโรงเรียน

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 47) กล่าวว่า ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทีเอือต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการบริหารจัดการทีดี มีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสมำเสมอ

การประเมินประสิทธิผล

การประเมินผลประสิทธิผลเป็นขั่นตอนทีสำคัญยิงในการดำเนินงานต่าง ๆ และในการประเมินผลนั่นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทีเกียวข้องทีมีอิทธิพลต่อผลการประเมิน มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลดังนี

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิทางการเรียนสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

แคพโลว์ (Caplow, 1974, p. 21) ได้เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดจากตัวแปร 4 ตัวคือ

1. ความมั่นคง (Stability) ขององค์การ

2. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)

3. ความสมัครใจ (Voluntarism) หรือความสามารถขององค์การในการทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไป

4. ความสัมฤทธิผล (Achievement) หรือผลรวมของกิจกรรมองค์การ

เดนิสสัน (Denison, 1990) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้ายวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) ในระดับสูงโดยพิจารณาจากความสามารถของวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การปรับตัว (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ

2. การปรับตัว (Adaptability) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั่งภายในและภายนอกองค์การ

3. การปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ (Consistency) จะทำให้เกิดการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ่น

4. วิสัยทัศน์และภารกิจ (Vision and mission) ขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

องค์ประกอบทั่ง 4 องค์ประกอบจะทำให้องค์การบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

ฮอย และมิสเคล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 375-387) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ดังนี้

1. การประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั่นขึ่นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การเช่นวัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไรเป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผลเรียกว่าการวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple effectiveness measures) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันการวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิตมีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

ไชน์ (Schein, 1992, p. 177) ได้เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลองค์การเน้นการแสวงหาผลกำไรสูงสุดการให้บริการที่มีประสิทธิผลสูงและพนักงานมีขวัญดี

กิบสัน (Gibson, 1982, p. 27) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

ร๊อบบินส์ (Robbins, 1996, pp. 46-49) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ดังนี้

1. การวัดผลทางการเงิน
2. ผลผลิต
3. ความเจริญเติบโตขององค์การ
4. ความพึงพอใจของลูกค้า
5. คุณภาพของสินค้า
6. ความยืดหยุ่น
7. ความก้าวหน้า และความพึงพอใจของพนักงาน
8. การให้การยอมรับของสังคม

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 24) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์การมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสบผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การด้วย เพื่อให้การประเมินผลได้ผลอย่างจริงจังทั่งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 38) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตั่งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ่นกระบวนการว่าผลที่ได้ในลำดับสุดท้ายได้ผลดีหรือไม่มีข้อแก้ไขปรับปรุงหรือมีปัญหาเกิดขึ่นระหว่างดำเนินการอย่างไร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้เกิดบรรทัดฐานที่ดีและส่งผลดีต่อองค์การในการดำเนินการครั่งต่อไป

นิภาพร กลินเกตุ (2557, หน้า 44-45) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการประเมินที่ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จของงาน มีความคาดหวังสูง โดยที่ผู้บริหาร ครู ต้องใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผน มีทรัพยากรพอเพียง มีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นกรอบในการดำเนินงานทุก ๆ ด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินงานตั่งแต่เริ่มดำเนินงาน จนเสร็จสิ่นการดำเนินงานแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานขององค์การ รวมทั่งนำผลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานในครั่งต่อไป

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกระบวนการการศึกษาและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ทั่งด้านของการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนากระบวนการทำงานของครู การบริหารจัดการของผู้บริหารและความสามารถในการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ 5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี่

ความหมาย

ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 34) กล่าวว่า รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าหมายถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบอยากรู้อยากเห็นรู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าสืบค้นหาข้อมูลหาความรู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั่งภายในและนอกโรงเรียนตลอดจนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 26) กล่าวว่าความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้อยากเห็น รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไป จากแหล่งเรียนรู้ทั่งภายในและนอกโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความตระหนักรู้ ให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน มีความอยากรู้อยากเห็น มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รักการเรียนรู้

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

พัฒนา แสงตะวัน (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกทางบวก หรือเจตคติที่มีต่องานอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ทั่งด้านวัตถุ ด้านจิตใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั่น เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติด้วยความเต็มใจส่งผลให้งานนั่นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและส่วนตัว

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 26) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยัง

กลุ่มอื่น ดังนั่น ผู้บริหารสร้างให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็มีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการงานและรายได้

ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 42) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ วัสดุของจริง เครื่องมือที่จัดทำขึ่นเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งมีสาระและประโยชน์ต่อประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร รวมทั่งการออกแบบ การพัฒนาการใช้ การจัดการและการประเมินกระบวนการและทรัพยากร รวมทั่งเป็นสื่อที่ใหม่ ๆ ที่อาจช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ่น ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

นิภาพร กลินเกตุ (2557, หน้า 46) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต ครูสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง เครื่องมือในการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 46) กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องวางแผนจัดสรรด้านงบประมาณการเงิน ทรัพยากรในด้านทางกายภาพและทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่นคล่องตัวตรงตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและ

บุคคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 47) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั่งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความ ก้าวหน้าทัน กับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั่งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนา โรงเรียน

นิภาพร กลินเกตุ (2557, หน้า 46) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ่น

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทั่งด้านงานวิชาการ ยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย กระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ่น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และได้ให้ความหมายไว้ดังนี่

ไชน์ (Schein, 2004) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์การในด้านการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์การ เพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำขององค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมเป็นมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรมพร้อมถ่ายทอดแก่บุคลากรใหม่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานในองค์การ

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 16) วัฒนธรรมองค์การหมายถึงค่านิยมความเชื่อสิ่งที่คาดหมายต่าง ๆ สัญลักษณ์ที่อยู่ร่วมกันพัฒนาจนกลายเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่เป็นเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ดาวรุววรรณ ถวินการ (2552, หน้า 36) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่า การปฏิบัติใดได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั่งค่านิยมเหล่านี่มักจะถูกถ่ายทอดทางเรื่องราวและสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยอาจแบ่งกลุ่มตามลักษณะวัฒนธรรมออกได้ 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มของแนวคิดหรือความคิด บรรทัดฐาน อุดมการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม
2. กลุ่มของสิ่งประดิษฐ์และสัญลักษณ์
3. กลุ่มของพิธีกรรมต่าง ๆ

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ พัฒนาจนกลายเป็นกฎระเบียบของการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติ โดยบรรทัดฐานจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกพันสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน เกิดเป็นแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ และมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งมีค่านิยม ความเชื่อ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สมาชิกภายในองค์การเข้าใจยอมรับ และปฏิบัติเป็นแนวทางในการทำงาน มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งอย่างหลากหลายรูปแบบ ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สำนักพัฒนาระบบบริหาร (2555, หน้า 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั่งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใด มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทางานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั่งทาให้เกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม แบบแผนความคิด อุดมการณ์ รูปแบบการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันที่เป็นแบบแผนหรือวิถีชีวิตที่ส่งต่อจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง ทั่งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทางานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งคลัคคอนและเคลลี (Kluckhohn & Kelly, 1994) กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียว ไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ่นในองค์การ เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสาหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั่น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ่นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั่งปัจจัยเกื่อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิงการตัดสินในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื่อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์การ เช่น ในกรณีทีองค์การมีปัญหาที่เกียวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี่ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริมแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริมต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยังคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี่ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริมสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริมเป็นสิงจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั่นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ่นมากันเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นทียอมรับได้ในกลุ่ม เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมทีกลุ่มมีอยู่ในใจ คือความกลัว หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นทียอมรับไม่ได้ เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มทีมีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี่อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริม

สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์การทั่งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิงแวดล้อมในองค์การ

เก็ตเน็คท์ (Gutnecht, 1992, pp. 22-47) ได้ให้ความสำคัญและหน้าทีของวัฒนธรรมดังนี้

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาทีเกียวข้อง

2. เป็นสิงทีช่วยกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกเกิดศรัทธา มีแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ทีสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3. เป็นเครืองผลึกกำลังวัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนเกณฑ์ในการสร้างกฎระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การทีประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึงกำหนดตามความเชือและค่านิยมของบุคคลในองค์การช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ดาวรุวรรณ ถวินการ (2552, หน้า 67) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิงทีมีคุณค่าและหน้าที วัฒนธรรมองค์การมีคุณค่าเพราะความเชือและค่านิยมร่วม ทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึงพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์การมีหน้าทีเมือมีความเชือและค่านิยมร่วมช่วยผลักดันให้องค์การกระทำในสิงทีควรเพือความอยู่รอดขององค์การ ช่วยสร้างสรรค์บูรณาการในองค์การ ทำให้เกิดกลุ่มทีมีความเชือค่านิยม ข้อสมมติ และพฤติกรรมทีเหนียวแน่น ความสอดคล้อง การปรับตัว รวมทั่งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจ จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ รวมทั่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการตอบรับในทางบวกต่อการเปลียนแปลงองค์การได้

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารงานขององค์การ การปฏิบัติงานของสมาชิก บทบาททีปฏิบัติจริงของผู้บริหาร และส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555, หน้า 2) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนสำหรับการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การ ซึงเริมตั่งแต่การกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับในองค์การ รวมทั่งเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การเกิดเจตคติทีดีต่อองค์การและจะส่งผลให้เกิดการสร้างงานให้องค์การเพือให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในด้านของการเป็นตัวกำหนดหรือสร้างกฎข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนและเกิดเจตคติที่ดี เกิดศรัทธาต่อองค์การ เพื่อให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน

ความหมายของวัฒนธรรมของโรงเรียน

จากการพิจารณาความหมายและลักษณะความสำคัญของวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นการตัวกำหนดแบบแผนการดำเนินงานของโรงเรียนรวมทั่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายของวัฒนธรรมของโรงเรียนดังนี้

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 18) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึงค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคลในโรงเรียน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 16) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกันภายในโรงเรียน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละโรงเรียน ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์การต้องมีส่วนร่วมยึดถือปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียนและใช้เป็นบรรทัดฐานในการทำงานในโรงเรียน

ส่วนประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียน

หากกล่าวถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนอาจมองเห็นในภาพของการกระทำที่ทำสืบต่อกันมา มีผู้ที่ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1999, pp. 104 -105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ได้แก่คำพูดวิธีการประพฤติปฏิบัติและสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาเช่นระเบียบแบบแผนพิธีการเป็นต้น

2. ทัศนะของบุคลากรเป็นส่วนของวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมของครูปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายหรือปรัชญาของโรงเรียน

4. สมมติฐานมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนถ่ายทอดให้สมาชิกตลอดเวลา แบ่งได้เป็นหลายลักษณะได้แก่วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ประกอบด้วยคำพูด ระเบียบปฏิบัติพิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐาน

วัฒนธรรมของโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการได้แก่ 1. เป้าหมายของโรงเรียน 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับนับถือ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริตและ 10. ความหลากหลายของบุคลากรซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมาย

ด้านเป้าหมายของโรงเรียน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 20) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนเสมอ รวมทั้งสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยการแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2547, หน้า 19) กล่าวว่า การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนนั้นต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยให้ครูอาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มีความชัดเจนและเป็นไปได้เพื่อจูงใจให้ครูอาจารย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา เกสร (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน กาวางแผนงานหรือ

โครงการมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและสภาพปัญหาปัจจุบัน ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียนร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีการแวงแผนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั่งไว้

ด้านการมอบอำนาจ

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายกาบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจนให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ บุคลากรภายในโรงเรียน มีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข่าวสารที่เกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กาญจนา เกสร (2555, หน้า 19) กล่าวว่า การเห็นความสำคัญและมอบอำนาจการตัดสินใจปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนรับผิดชอบงานในบางสถานการณ์ โดยการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้รับรู้ข่าวสารที่เกียวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียม

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 46) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มอบอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้และความสามารถของแต่ละคนโดยกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ่นทาให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่าการมอบอำนาจ หมายถึง การแบ่งภาระงานให้บุคลากรรับผิดชอบในบางสถานการณ์ โดยมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลและต้องมอบหมายงานแก่บุลากรอย่างเป็นธรรม อาจเป็นภาระงานระยะสั่นหรือยาว ตามสถานการณ์หรือบริบทของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ด้านการตัดสินใจ

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 24) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์และหาแนวทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั่นของการปฏิบัติ การตัดสินใจ จึงต้องเป็นไปตามขั่นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 39) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกวิธีการในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศประกอบ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเกิดการยอมรับมากขึ้น

กาญจนา เกสร (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการทบทวนจุดมุ่งหมายและปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มาก

สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีข้อมูลข่าวสาร การมีเหตุผล และจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 35) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหาร ซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอเพื่อพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

เสวียน เสนงาม (2552, หน้า 37) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่นเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ที่มีความรับผิดชอบให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จนทำให้ทุกคนเกิดความเต็มใจในการร่วมพัฒนางานเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน จนทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความสมัครสมานสามัคคี และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 30) กล่าวว่า บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่นผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานแม้ทางโรงเรียนขอความร่วมมือมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้ค่าตอบแทนบุคลากรก็มีความยินดีให้ความร่วมมือมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอบุคลากรภายในหน่วยงานมีความความรักความสามัคคีต่อกันมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

สรุปได้ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ และร่วมกันพัฒนาบุคลากร การให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น

ให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน เจตคติที่ดีต่อโรงเรียน การทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ด้านความไว้วางใจ

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2547, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 50) กล่าวว่า ความไว้วางใจหมายถึงการที่ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทางานในโรงเรียนโดยเชื่อมั่นว่าจะสามารถทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง การสร้างความไว้วางใจสำหรับทุกคนในโรงเรียนทั่งผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน หากทุกฝ่ายเกิดความไว้วางใจ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย

ด้านความมีคุณภาพ

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 29) กล่าวว่า การมีคุณภาพ หมายถึง คุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั่งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือกันของทุกคนในโรงเรียน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 33) กล่าวว่า การมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั่งโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือผู้เรียน

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 42) กล่าวว่า การมีคุณภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกระดับซึ่งสามารถประเมินได้จากผลผลิตคือ ตัวนักเรียน ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่าความมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู รวมถึงนักเรียนที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการประเมินผลและนำผลไปพัฒนาคุณภาพหรือเพิ่มพูน

ประสิทธิผลของการทำงาน และจะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน

ด้านการยอมรับนับถือ

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การทีผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครูพร้อมทั่งยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครูและนักเรียนทีสร้างชือเสียงให้กับโรงเรียน ให้การยอมรับในความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 32) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ในโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อืนเมือได้รับการยกย่องนับถือแล้วจะทำให้บุคลากรเหล่านีมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเต็มใจทีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 39) กล่าวว่า การยอมรับนับถือหมายถึง โรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อืน เมือได้รับการยกย่องนับถือแล้วจะทำให้บุคลากรเหล่านีมีความภาคภูมิในในตนเองมีความเต็มใจทีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน การรับฟังความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดทีดีเป็นประโยชน์ให้ พัฒนาหรือต่อยอดความคิดริเริมสร้างสรรค์ ยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานให้โอกาสปรับปรุงให้ดีขึน

ด้านความเออื้ออาทร

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 34) กล่าวว่า ความเออื้ออาทร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาควรสนใจเอาใจใส่ดูแลและจัดสวัสดิการทีเหมาะสมแก่บุคลากรเพือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ความเออื้ออาทรหมายถึง การทีผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าทีการงานของบุคลากรให้การช่วยเหลือซึงกันและกันทำให้เกิดความผูกพันและเต็มใจเสียสละเพือความสำเร็จของงาน

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 54) กล่าวว่า ความเออื้ออาทร หมายถึง การทีผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรของโรงเรียนทั่งในด้านการงานและด้านส่วนตัวการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกือกูลด้วยการช่วยเหลือเกือกูลซึงกันและกัน

สรุปได้ว่า ความเอืออาทร หมายถึง การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียน เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

มาลี ควรคนึง (2545, หน้า 35) กล่าวว่าความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกียวข้องกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน รวมทั่งโรงเรียนกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและโรงเรียนเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ นอกจากนี่การปฏิบัติของโรงเรียนต่อบุคลากรจะยึดมันในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิงจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั่งโดยส่วนตนและส่วนรวมและเป็นปัจจัยพืนฐานที่ช่วยให้โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย ได้แก่ เห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในคำพูดและการกระทำ มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นปทัสถาน และคาดหวังให้ทุกคนในโรงเรียนได้ปฏิบัติตาม ยึดมันในความเป็นอันหนึงอันเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันต่อกันอย่างลึกซึ่ง และถ้าต้องมีการลงโทษก็เป็นไปอย่างยุติธรรม

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 47) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมันคุณธรรม จริยธรรมความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูที่ปฏิบัติดังกล่าว มีการกำหนดแนวทางให้ครูปฏิบัติอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีการยกย่องชมชยและให้ผลตอบแทน

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจทั่งต่อตนเองและต่อผู้อื่นโดยยึดมันในแนวทางแห่งจริยธรรมและคุณธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน

สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน มีความความมานะพยายามปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตน ตรงเวลา ถ้าต้องมีการลงโทษก็เป็นไปอย่างยุติธรรม

ด้านความหลากหลายของบุคลากร

เสวียน เสนงาม (2552, หน้า 48) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง เป็นความแตกต่างของผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร เกียวกับปรัชญา ความเชือ บุคลิกภาพ วิธีสอนแต่ละคน ซึ่งโรงเรียนให้วิจารณญาณและรู้จักการยืดหยุ่นและเชือมโยงความแตกต่างในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนำไปสู่จุดประสงค์ และค่านิยมร่วมของโรงเรียน

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 57) กล่าวว่าความหลากหลายของบุคลากรหมายถึงการที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดเทคนิควิธีการเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองรวมทั่งการประสานรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนเพื่อนามาใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

สรุปได้ว่าความหลากหลายของบุคลากรหมายถึง การให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั่งด้านของการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของแต่ละคน ต้องมีความยืดหยุ่นและใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน

จากแนวคิดทฤษฎีเกียวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) วัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกียวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ 1. เป้าหมายของโรงเรียน 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับนับถือ 8. ความเอื่ออาทร 9. ความซือสัตย์สุจริตและ 10. ความหลากหลายของบุคลากร

แนวคิดทฤษฎีเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “To move” แปลว่า เป็นสิงทีโน้มน้าวหรือมักชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั่นการจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 170) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคลทีสามารถกระตุ้นและคงไว้ซึงพฤติกรรมทีมุ่งไปสู่เป้าหมายบางประการ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั่งจากภายในและภายนอกซึงช่วยกระตุ้นทิศทางและแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิงต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงปัจจัยหรือสิงต่าง ๆ ทีมากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึงสิงทีตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั่งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลทีมีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิงต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลทีมีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อืน หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทีครูโรงเรียน

เอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการทีจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมือได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบือหน่ายท้อถอยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิงตอบแทนเป็นผู้ทีรักงาน มีความตั่งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนืองไม่มีทีสิ่นสุด

โชติกา ระโส (2555, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ทีผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพือให้ได้มาซึงสิงทีตนเองต้องการหรือหมายถึงการทีบุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการทีจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทีตั่งไว้

อารยา ปิยะกุล (2558, หน้า 6) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง กลไกหรือกระบวนการทีเป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ไปสู่เป้าหมายทีกำหนดไว้หรือเพิม/ลดความเข้มแข็งและพลังของการแสดงพฤติกรรมนั่น ๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ทั่งภายในและภายนอกบุคคลทีกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทีจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย ในการกระทำใด ๆ ทีจะส่งผลให้สำเร็จผลนั่นบุคคลต้องมีความสุขและเต็มใจทีจะทำด้วย

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การจูงใจการทำงานนันส่งผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก และมีผู้ทีศึกษาและกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะผู้ร่วมงานทีต้องคอยดูแลสวัสดิการ เพิมสิงจูงใจ ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมขวัญกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ ซึงเป็นปัจจัยสำคัญทีสร้างความพอใจและสร้างความสำเร็จทั่งในความต้องการของผู้ร่วมงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

สมุทร ชำนาญ (2553, หน้า 358-359) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจทีเกียวกับความต้องการเป็นประโยชน์มากเมือนำไปใช้ กับการนำในองค์การ โดยเฉพาะประเด็นทีเป็นข้อเสนอแนะของทฤษฎีเหล่านีแก่ผู้นำในการพัฒนาผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการความสำเร็จทีได้ทำดังใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization) ทั่งนีเพราะหากผู้ตามเกิดแรงจูงใจในระดับสูงจะสามารถทำงานด้วยศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ได้สูงสุด ในการส่งเสริมแรงจูงใจผู้ตามถึงขั่นสูงสุดดังกล่าว ทฤษฎีเสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการใช้ทฤษฎีในกลุ่มนีไปใช้ให้เหมาะสมโดยทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในงานเรียกว่า การขยายขอบเขตของงาน (Job enrichment) วิธีดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้โดยมีแนวทางดังนี

1. ส่งเสริมความสมบูรณ์ทั่งกำลังกายและกำลังใจของพนักงาน หน่วยงานบางแห่งจัดกิจกรรมทีตอบสนองความต้องการทางร่ายกายแก่ผู้ตามเพื่อจูงใจให้ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์ ขณะเดียวกันมีการเพิมอัตราเบี่ยประกันสุขภาพสำหรับผู้ตามทีมีพฤติกรรมหรือสุขนิสัยทีบันทอนต่อสูงภาพ เช่นสูบบุหรี ดืมสุรา ไม่ออกกำลังกาย ให้สูงขึ่น ในขณะทีหน่วยงานภาพรัฐจัดให้มีแผนงานการลดรายจ่ายของสมาชิกลงโดยการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน เป็นต้น

2. สร้างความมันคงด้านการเงินแก่พนักงาน ความมันคงด้านการเงินเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการด้านความมันคงปลอดภัย เช่น จัดตั่งกองทุนช่วยเหลือผู้ตามในภาวะฉุกเฉิน การจัดสรรทุนการศึกษาบุตร การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีกิจกรรมลดค่าใช้จ่ายของผู้ตาม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือการเงินในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้พบหรือสร้างสัมพันธภาพต่อกัน ในการตอบสนองความต้องการทางสังคมของผู้ตาม องค์การควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้คนเหล่านี่ได้โอกาสคบหาสมาคม ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน่ำหนึงใจเดียวกันขึ่นในทีทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว จัดกิจกรรมให้ผู้ตามไปพักผ่อนนอกสถานทีร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการรวมตัวกันในรูปชมรม สมาคม เป็นต้น

4. การให้การยอมรับต่อความสำเร็จของผู้ตาม การให้การยอมรับต่อความสำเร็จของผู้ตาม นับเป็นมาตรการสำคัญในการตอบสนองความต้องการทีจะได้รับการยกย่องนับถือโดยองค์การเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล ยกย่องแก่ผู้ตามทีมีวิธีทีทำให้ผู้รับบริการหรือลูกค้าพึงพอใจต่อการให้บริการหรือผลิตภัณฑ์และต่อองค์การด้วยเงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น สิงทีควรตระหนักในการมอบรางวัลทีมีมูลค่าเชิงวัตถุคือ การให้รางวัลต้องระมัดระวังเท่าทีจำเป็น ไม่จำเป็นต้องมีมูลค่าราคาทางวัตถุทีสูงมาก แต่ควรให้มีมูลค่าสูงในเชิงคุณค่า และความหมายเชิงเกียรติยศชือเสียงเป็นทียอมรับทัวไป การเคารพในคุณภาพของผู้ตามล้วนเป็นแรงจูงใจอันทรงพลังทั่งสิน

สมเกียรติ ตั่งกิจวานิชย์ และศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาด้วยมาตรการใด ๆ จะไม่สามารถยกระดับผลการเรียนนักเรียนได้หากไม่มีผลในการเปลียนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเพราะหัวใจของการศึกษาคือปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนผลการเรียนจึงขึ่นอยู่กับความสามารถและความเอาใจใส่ของครูเป็นสำคัญนอกจากความภูมิใจในหน้าทีแล้วแรงจูงใจของครูในการสอนอย่างมีคุณภาพย่อมขึ่นอยู่กับสัญญาจ้างงานค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์ในการเลือนขั่นเงินเดือนภายใต้ระบบข้าราชการการจ้างงานจะมีความมันคงการเลิกจ้างแทบจะไม่เกิดขึ่นแม้ว่าครูไม่ได้เอาใจใส่ต่อการสอนในห้องเรียนอย่างเต็มทีส่วนการเลือนเงินเดือนก็อาจไม่ได้พิจารณาสัมฤทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญแต่มักขึ่นอยู่กับ

ระยะเวลาการทำงานโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดไว้ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อความพอใจและความเต็มใจปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือทฤษฎีว่าด้วยเนื่อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื่อหานั่นเน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั่นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั่นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ่นทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี่ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกียวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี่ทฤษฎีแรงจูงใจของเกรเกอร์ (Greger, 1960, pp. 215-217) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกียวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี่

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลียงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงานทุกคนชอบจะถูกบังคับสังการและมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. คนโดยทัว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำไม่อยากมีความรับผิดชอบไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยานใฝ่รู้ใฝ่เรียนแต่ต้องการความปลอดภัยความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี่

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบจึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมคนจะเกิดการเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ่น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดทักษะเทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริมสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิง ๆ ขึ่น เป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิดความรอบคอบและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรงการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่และคุกคามด้านการลงโทษผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือการตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้นลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองแรงจูงใจคือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาที่มาจากผลการวิจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ที่ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจงาน เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คนโดยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการจัดสถานการณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกพึงพอใจเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่พอใจ (Dissatisfied) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจต่องาน และสรุปว่าปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่พึงอยู่ในความรู้สึกนึกคิด หรือในจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงาน มีความรู้สึกในด้านดีมีทัศนะคติที่ดีต่องาน การขาดปัจจัยเหล่านี้ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจแต่อย่างใด แต่ถ้ามีการสนองปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพยายามอยากทำงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ นั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบ 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารุที่จะทำงานนั้น

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทีบุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ่นและสำเร็จอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาทีจะเกิดขึ่น และผลงานสำเร็จแล้วเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 32) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าทีได้บรรลุผลสำเร็จทั่งงานประจำและงานพิเศษทีได้รับมอบหมายจนเป็นทีน่าพอใจของตนเองและเพือนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั่งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทีเกิดขึ่นได้เป็นผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าทีได้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทีเกิดขึ่นได้ รู้จักป้องกันปัญหาทีจะเกิดขึ่นและมีความภาคภูมิใจในงานของตน

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การทีบุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทีตนเกียวข้อง ซึงอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การรับเกียรติต่าง ๆ เช่น ประกาศเกียรติคุณ รางวัล การยกย่องผลงานจากบุคลากรในองค์การเดียวกัน การยอมรับนับถือนีจะนำมาซึงความภาคภูมิใจเกิดกำลงใจและเป็นพลังทีจะทำให้เกิดความพยายามทีจะทำงานในระดับถัดไปให้ได้มาตรฐานดีกว่าเดิม หากการยอมรับนับถือยังมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมไม่มีการอิจฉาริษยาหรือกลันแกล้งหรือบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่อยากให้ใครได้ดีเกินหน้าจะเกิดความท้อถอย ไม่อยากทีจะสร้างสรรค์ผลงาน

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, หน้า 29) กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพือนร่วมงานหรือบุคคลภายนอก ได้รับเกียรติศักดิ์ศรี และได้รับความร่วมมือในการทำงานหรือยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ

โชติกา ระโส (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การได้รับการยอบรับนับถือ หมายถึง การได้การยอมรับในรูปแบบของการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอืน ทีส่อให้เห็นการยอมรับความสามารถเมือทำงานอย่างใดอย่างหนึงสำเร็จ

สรุปได้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพือนร่วมงานในรูปแบบของการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

1.3 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) หมายถึง การเปลียนแปลงหรือสถานะทางตำแหน่งของบุคคลในทางทีสูงขึ่น การได้รับตำแหน่งทีสูงขึ่นจะทำให้เกิดความพอใจ

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะการบริหารเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 32) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสได้เลื่อนขั่น เลื่อนตำแหน่งรวมถึงโอกาสทีจะเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือได้เข้ารับการอบรม ได้วุฒิสูงขึ่น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

1.4 ด้านตัวงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงาน ความรู้สึกทีดี หรือไม่ดีทีมีต่องานทีทำ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานทีตนถนัดและชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถ สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, หน้า 29) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานประจำหรืองานทีมีการเปลียนแปลงทีอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ต้องลงมือทำ

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 19) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานทีทำเป็นงานทีท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่จำเจเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริมสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที และเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานตนเองได้ตั่งแต่ต้นจนจบ

สรุปได้ว่าตัวงานเอง หมายถึง ลักษณะของงานทีท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นงานทีตนได้มีโอกาสรับผิดชอบตั่งแต่ต้นจนจบ

1.5 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน (Responsibility) หมายถึง ความพอใจทีเกิดขึ่นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกต่อการทีได้รับมอบหมายรับผิดชองงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอิสระในการทำงาน มีอำนาจหน้าทีในการบริหารงานทีสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมทั่งมีการส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

สรุปได้ว่าการได้รับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายรับผิดชองงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน และต้องสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

2. ด้านปัจจัยค่ำจุน (Hygiene factors or maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งเกียวกับ สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน เป็นปัจจัยเกื่อหนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านสถานภาพในองค์การ (Status) รวมถึง สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะสิงแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สือการสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก

โชติกา ระโส (2553, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า สถานภาพในองค์การและสภาพการทำงาน หมายถึง อาชีพที่ยอมรับนับถือในสังคม และ สภาพทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง บรรยากาศรวมทั่งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สถานภาพในองค์การและสภาพการทำงาน หมายถึง เป็นองค์การยอมรับนับถือในสังคมและสภาพทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น ลักษณะสิงแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ลักษณะของงาน ปริมาณของงานและวัสดุอุปกรณ์ สือการสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) การติดต่อสื่อสารทั่งท่าทาง กิริยาและวาจาอันแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 20) กล่าวว่าสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหรือเสนอความคิดเห็นที่เหมาะสม และการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันที่ดี

สรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้ดีที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ความร่วมมือที่ดี การสือสารที่ดี การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ

2.3 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงาน เช่น การบริหารงานแบบประชาธิปไตย จะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดเกียวกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

พัชรินทร์ ประมวล (2557, หน้า 54) กล่าวว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาการทำงาน การสอนงาน การแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร การสอนงาน การแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (Company policy and administration) หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเด่นชัดเพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง กระบวนการการกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายตบอดจนการนิเทศติดตามผล ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงของงานและองค์การ

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 33) กล่าว่า นโยบายและการบริหารงานองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยทางตรงและทางอ้อม

พัชรินทร์ ประมวล (2557, หน้า 54) กล่าวว่านโยบายและการบริหารหมายถึง การจัดการและการบริหารจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร และความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารมีการจัดการในการสื่อสารได้ดีกับบุคคลและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และหมายถึง การจัดการและการบริหารจัดการขององค์กรในด้านของการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน รายได้จะเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทน

โชติกา ระโส (2555, หน้า 18) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั่นเงินเดือนในหน่วยงานนั่นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 20) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั่นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจสำหรับคนในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ และการเลื่อนขั่นเงินเดือนที่เหมาะสม

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) เชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์การสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนียวรั่งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์การโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfied factors) ให้แก่บุคคล ในขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์การ ในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยค่ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นปัจจัยทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied factors) อาจเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถเหนียวรั่งคนไว้ในองค์การได้ ถึงแม้ว่าปัจจัยค่ำจุนจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยค่ำจุนเพียงใดก็ตาม จะเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ่นเท่านั่น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้ ดังนั่น เฮอร์ซเบอร์ก จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสก้าวหน้าหรืองานที่ได้รับความรับผิดชอบโดยตรง จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

นักการศึกษาโฮลท์ และไฮนด์ส (Holt & Hinds, 1994, p. 25) ได้ให้ทัศนะแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่าการประเมินประสิทธิผลจะต้องมองหลากหลายด้าน ทั่งในด้านของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ เช่น หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครองโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง นักเรียนมีความสุขหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ตนชอบหรือนับถือหรือไม่ หรือควรจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้

หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่นักเรียนและผูกพันกับภารกิจหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่และตนควรอยู่ที่โรงเรียนนี่ต่ออีกหรือไม่ เป็นต้น หรือทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น นักเรียนมาโรงเรียนนี่หรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลดังกล่าวล้วนสอดคล้องกัน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีผลการวิจัยที่บ่งชี่ให้เห็นความสัมพันธ์ ดังผลการวิจัยของกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือในทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงทั่ง 10 ด้าน เรียงระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื่ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งวัตถุประสงค์ขอโรงเรียนและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เสวียน เสนงาม (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ พุทธพร สัมภวะผล (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการท างานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.763$, $p < .01$)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้ที่ศึกษาและวิจัยไว้หลายท่าน ดังเช่น พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ทำการวิจัยเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ทักษอร จันทร์ดี (2557) ได้ทำการวิจัยเกียวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาโนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาโนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ปัจจัยค่ำจุน ด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ จรรจิรา เกตุรุ่ง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ จุติพร จินาพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเกียวกับ แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับสูงในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าตัวแปรทั่งหมดมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

การศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยของเสวียน เสนงาม (2552) ได้วิจัยเกียวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 และกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่ง ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามรถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ และยังสอดคล้องกับพุทธพร สัมภวะผล (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า

วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (¥ = 0.419, $p < .01$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาวิจัยเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผลการวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2553) ได้ทำการวิจัยเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ทำศึกษาวิจัยเกียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และการสือสารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยของ จรรจิรา เกตุรุ่ง (2558) ได้ทำการวิจัยเรือง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 76.40 และยังสอดคล้องกับพัฒนา แสงตะวัน (2553) ได้ทำการวิจัยเกียวข้องกับปัจจัยความพึงพอใจในการ รปฏิบัติงานทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคายพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพือนร่วมงาน (X_4) ปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน (X_5) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_1) เป็นตัวแปรพยาการณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคายทีดีทีสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .806 มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.90 ความคลาดเคลือนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .649

จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั่งทางด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและด้านบุคลากร สามารถมองเห็นถึงปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั่น จากการศึกษาเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ผู้วิจัยจึงมองเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมของโรงเรียนและ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

งานวิจัยที่เกียวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ศึกษาเกียวกับ การบริหารโรงเรียนทีมีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนทีมีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3. การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชือถือ 4. สภาพแวดล้อมทีเอื่อต่อการเรียนรู้ 5. วิสัยน์ทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6. เน้นการเรียนการสอน 7. การสอนทีมีวัตถุประสงค์ 8. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

พัฒนา แสงตะวัน (2553) ได้ทำการวิจัยเกียวข้องกับ ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ซึงมีวัตถุประสงค์เพือศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เพือศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน เพือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนและเพือสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 และการวิเคราะห์การถดถอยและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพือนร่วมงาน (X_4) ปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน (X_5) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_1) เป็นตัวแปรพยาการณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาหนองคายทีดีทีสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .806 มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.90 ความคลาดเคลือนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .649

พัชรี เหลืองอุดม (2553) ได้ทำการวิจัยเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่ำจุน) ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกรวมทั่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่ำจุนในสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ทำศึกษาวิจัยเกียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจและการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาเกียวกับ การบริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนทั่งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุด เท่ากันสองด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพและด้านที่ตำสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุดคือ ด้านความสามรถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลียตำสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือในทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง เมือพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงทั่ง 10 ด้าน เรียงระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซือสัตย์สุจริต ด้านความเอื่ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ดารณี คงกระพันธ์ (2557) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบเกียวกับภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

3. บรรยากาศองค์กรสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

4. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และประเภทของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

6. ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_2) ได้ร้อยละ 94.40 และสามารถร่วมทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559) ได้ศึกษาเกียวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานขอครูทีมีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 ทั่งหมด 10 ด้าน และสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.40

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเกียวกับ ปัจจัยทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนการวิจัยในชั่นเรียนของครูพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบแจ่มใสประสบการณ์ในการทำงานขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั่นเรียนของครู พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานขนาดของโรงเรียนการวิจัยในชั่นเรียนของครูพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 และปัจจัยด้านมิติความสนิทสนม (*X414*) ด้านการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ (*X31*) ด้านมิติ ขาดความสามัคคี (*X411*) และด้านมิติความกรุณาปรานี (*X424*) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 10.60 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบโดยสามารถเขียนเป็นสมการณ์ได้ ดังนี

$$\hat{Y} = 2.582 + 0.192\ (X414) + 0.180\ (X31) - 0.106\ (X411) + 0.126\ (X424)$$

งานวิจัยต่างประเทศ

ไคไจ (Kijai, 1987) ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนทีประสบความสำเร็จจากปัจจัยพืนฐาน 5 ประการได้แก่บรรยากาศของโรงเรียนภาพพจน์ของโรงเรียนความเป็นผู้นำทางวิชาการความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอืน

อแนมซุดีส (Anam, 2011) ผลกระทบของภาวะผู้นำทางวิชาการทีมีต่อแรงจูงใจของคณะฯ และประสิทธิผลขององค์การในระบบอุดมศึกษา วัตถุประสงค์-คำว่า “ผู้นำ”, “แรงจูงใจ” และ “ประสิทธิผลขององค์กร” ได้รับการสำรวจอย่างกว้างขวางเป็นรายบุคคล แต่กรอบแนวคิดทีเชือมโยงทั่งสามแนวคิดยังไม่เกิดขึ่นจนถึงปัจจุบัน ผู้เขียนได้พยายามพัฒนากรอบแนวคิดทีเชือมโยงตัวแปรทั่งสามนีโดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาขั่นสูง เนืองจากความหมายของตัวแปรทั่งสามนีมีความแตกต่างกันในด้านการให้บริการจากองค์การผู้ผลิต การออกแบบ/ ระเบียบวิธี - กรอบแนวคิดได้รับการพัฒนาในเอกสารฉบับนี ความเป็นผู้นำทางวิชาการแรงจูงใจของอาจารย์และประสิทธิผลขององค์กรได้รับการสำรวจโดยการสำรวจงานของนักวิจัยก่อนหน้านีและจากนั่นโมเดลนีได้รับการพัฒนาขึ่นเพือเชือมโยงระหว่างตัวแปรเหล่านี รูปแบบดังกล่าวอธิบายว่า

การเป็นผู้นำทางวิชาการทีเหมาะสมเป็นสิงจำเป็นเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและถ้าผู้นำและผู้จัดการใช้เทคนิคทีเหมาะสมในการกระตุ้นให้คณาจารย์สามารถเพิมพูนประสิทธิผลขององค์กรได้ รูปแบบนี่ยังชี่ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำด้านการบริหารการศึกษาหรือการวิจัยทีมุ่งเน้นทางวิชาการโดยตรงหรือโดยอ้อมสามารถกระตุ้นให้สมาชิกคณาจารย์โดยใช้ผลตอบแทนภายนอกหรือทีอยู่ภายในได้โดยการใช้ความพยายามเป็นพิเศษและด้วยวิธีนี่องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ่น ความพึงพอใจของนักศึกษาและคณาจารย์ กรอบแนวคิดเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและผู้นำด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อทำให้สถาบันมีประสิทธิภาพมากขึ่นและแสดงให้เห็นว่าสถาบันทีมีประสิทธิภาพสามารถให้บริการนักเรียนได้ดีขึ่นและศึกษาว่าการเป็นผู้นำทีมีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร กลยุทธ์สามารถรักษาคณะทีมีคุณภาพสูงไว้ได้ รูปแบบยังอธิบายว่าถ้าความเป็นผู้นำด้านวิชาการทีเหมาะสมจะไม่ได้รับการปฏิบัติและผู้นำไม่ได้มอบสิทธิประโยชน์ทางการเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นคุณค่าองค์กรของตน การพัฒนาด้านการศึกษาการพัฒนาส่วนบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพของนักศึกษาขึ่นอยู่กับความพยายามอย่างจริงใจของคณาจารย์นันคือสาเหตุทีแรงจูงใจของอาจารย์อยู่ในใจกลางของโมเดลนี่ มูหมัด ไฟซอล (Muhammad, 2011) ได้ศึกษาเกียวกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนและการปรับปรุงในโรงเรียนทียอดเยียมในมาเลเซียและบรูไน ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนทีดีมีประสิทธิภาพในมาเลเซียและบรูไนขึ่นอยู่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนและวิธีการปรับปรุงเป็นสิงทีเหมาะสมจะได้รับการฝึกฝนหากตัวแปรเข้าโรงเรียนอยู่ในระดับดีเยียม ความร่วมมือทีเกิดขึ่นจากแต่ละกระบวนการตัวแปรจะเปลียนวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิงกับวัฒนธรรมทีเป็นบวก คำอธิบายสามารถแสดงได้ผ่านการคัดกรองตัวแปรการป้อนข้อมูลอย่างยอดเยียมของโรงเรียนทียอดเยียมเช่นนักเรียนครูและการเงินโดยรวมการจัดสรรเกินกว่าประเภทอืน ๆ ของโรงเรียนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทีเออออำนวย ดังนั่นเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนทีดีจะประสบความสำเร็จทีสร้างทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แอชราฟ (Ashraf, 2012) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกียวกับรูปแบบของประสิทธิผลขององค์การ รูปแบบของซีคาร์รอนในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประสิทธิผลขององค์กรคือความกังวลหลักของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง พบว่าในช่วงหลายปีทีผ่านมามีรูปแบบต่างๆทีมีประสิทธิผลและมีเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพขององค์กร ในเอกสารฉบับนี่จะมีการทบทวนรูปแบบประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่ แนวทางเป้าหมายวิธีการใช้ทรัพยากรระบบวิธีการกระบวนการและวิธีการเลือกตั่งเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี่บทความนี่ยังได้นำเสนอรูปแบบต่าง ๆ ของความมีประสิทธิผลขององค์กรในการศึกษาระดับอุดมศึกษา จากนั่นจะมีการทบทวนสั่น ๆ เกียวกับการศึกษา

เชิงประจักษ์บางอย่างที่ใช้โมเดลประสิทธิผลขององค์กรของคาเมรอน (1978) ในท้ายที่สุดกระดาษแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของ Cameron (1978) ดูเหมือนว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนแล้วนั่น สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียนของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ 1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความสามารถในการปรับเลียนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอก ประสิทธิผลของโรงเรียนทั่งหมดที่กล่าวมานั่น อาจจะส่งผลมาจากปัจจัยทั่งด้านของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่นบรรยากาศการทำงาน กระบวนการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน การบริหารจัดการต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน และเป็นปัจจัยที่ครอบคลุมทั่งกระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ดังนั่นวัฒนธรรมของโรงเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนรวมทั่งปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ดังนั่น ผู้วิจัยจึงศึกษาและทำการวิจัยเกียวกับ วัฒนธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน 2. ด้านการมอบอำนาจ 3. ด้านการตัดสินใจ 4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. ด้านความไว้วางใจ 6. ด้านความมีคุณภาพ 7. ด้านการยอมรับนับถือ 8. ด้านความเอื่ออาทร 9. ด้านความซือสัตย์สุจริตและ 10. ด้านความหลากหลายของบุคลากรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพืนที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 2 ปัจจัยแบ่งเป็น 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ 1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 1.3 ด้านความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง 1.4 ด้านตัวงาน 1.5 การได้รับผิดชอบต่องาน 2. ปัจจัยค่ำจุนประกอบ ด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 2.1 ด้านสถานภาพในองค์การ 2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ 2.3 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา 2.4 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ และ 2.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพืนที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ด้านความพึงพอใจ

ในการทำงานของครู 3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ 5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกขึ้น เพื่อใช้ในการหาประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั่งนี่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั่นตอนดังนี่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานวิจัยครั่งนี่ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี่

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,384 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวนครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั่น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั่นดังตารางที 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	261	38
ขนาดกลาง	731	106
ขนาดใหญ่	392	57
รวม	1,384	201

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) จำแนกเป็น 10 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการมอบอำนาจ จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านการตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความมีคุณภาพ จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
8. ด้านความเอื้ออาทร จำนวน 3 ข้อ
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 3 ข้อ
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก จำแนกเป็น 2 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านการได้รับความสำเร็จ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง จำนวน4 ข้อ
4. ด้านตัวงานจำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน จำนวน 4 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านสถานภาพในองค์การ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีประสอทธิผลของโรงเรียนของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985) จำแนกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก จำนวน 6 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยอาศัยหลักการและแนวคิดในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกียวข้อง จากตำรา หนังสือ และงานวิจัยที่เกียวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจเกียวกับเนื่อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และพิจารณาปรับปรุงปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิงขึ่น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื่อหา ภาษา โครงสร้าง และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ดร. ธนวิน ทองแพง	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
4. ดร.ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
5. นายชัยโรจน์ หนูขาว	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทน์ ระดับชำนาญการพิเศษ

4. ความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ่นมาแล้วเสนอแก่อาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจแก้ภาษาเนื่อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นต่อไป โดยมีค่าความเที่ยวตรงเชิงเนื่อหา

5.นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6. นำข้อมูลจากการทดลองมาใช้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม พบว่า

6.1 แบบสอบถามเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .61 ถึง .79

6.2 แบบสอบถามเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20 ถึง .53

6.3 แบบสอบถามเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .23 ถึง .69

7. หาค่าความเชื่อมมั่น (Reliability) และค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า

7.1 แบบสอบถามเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น .87

7.2 แบบสอบถามเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น .83

7.3 แบบสอบถามเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่น .86

8. นำแบบสอบถามทุกฉบับที่ผ่านการหาค่าคุณภาพแล้วนำมาเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาขั้นตอนสุดท้าย โดยจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 201 ฉบับ จัดส่งไปยังครูที่ปฏิบัติการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากครูด้วยตนเอง และรับคืน

3. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ด้วยค่าเฉลีย (Mean) คะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที 1 แบบสอบถามเกียวกับข้อมูลทัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที 2 แบบสอบถามเกียวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงจากพฤติกรรมทีเกิดบ่อย ดังนี้ มากทีสุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยทีสุด โดยกำหนดเกณฑ์น่ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมากทีสุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยทีสุด

การแปลความหมายของคะแนน สำหรับด้วยค่าเฉลีย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 - 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทีสุด

3.51 - 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.01 - 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยทีสุด

ตอนที 3 แบบสอบถามเกียวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงจากระดับความคิดเห็น ดังนี้ มากทีสุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยทีสุด โดยกำหนดเกณฑ์น่ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิง

การแปลความหมายของคะแนน สำหรับด้วยค่าเฉลีย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.01-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกียวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงจากพฤติกรรมที่เกิดบ่อย ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์น่ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติมาก

3 คะแนน หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน สำหรับด้วยค่าเฉลีย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึงมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

1.01-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้วิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coeffient) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coeffient)

3. การศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติ (Enter)

4. การศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของตัวพยากรณ์กับตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
$S.E.bst$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทีของการยอมรับ
X_1	แทน	วัฒนธรรมของโรงเรียน
X_{11}	แทน	ด้านเป้าหมายของโรงเรียน
X_{12}	แทน	ด้านการมอบอำนาจ
X_{13}	แทน	ด้านการตัดสินใจ

X_{14}	แทน	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X_{15}	แทน	ด้านความไว้วางใจ
X_{16}	แทน	ด้านมีคุณภาพ
X_{17}	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
X_{18}	แทน	ด้านด้านความเอื่ออาทร
X_{19}	แทน	ด้านความซือสัตย์สุจริต
X_{20}	แทน	ด้านความหลากหลายของบุคลากร
X_2	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X_{21}	แทน	ด้านการได้รับความสำเร็จ
X_{22}	แทน	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
X_{23}	แทน	ด้านความก้าวหน้า หรือเจริญเติบโตในตำแหน่ง
X_{24}	แทน	ด้านตัวงาน
X_{25}	แทน	ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน
X_{26}	แทน	ด้านสถานภาพในองค์การ
X_{27}	แทน	ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในโรงเรียน
X_{28}	แทน	ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
X_{29}	แทน	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ
X_{30}	แทน	ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
Y_2	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_3	แทน	ด้านความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
Y_4	แทน	ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
Y_5	แทน	ด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาพแวดล้อมทีมา กระทบทั่งภายในและภายนอก
$\hat{Y}$	แทน	สมการในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั่นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับการประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ด้านความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5. ด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงค่าเฉลียและส่วนเบียงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน รวมทั่งวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ดังตารางที 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.43	0.51	มาก	1
2	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.35	0.53	มาก	2
3	ความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.28	0.52	มาก	5
4	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.54	มาก	4
5	ความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก	4.35	0.53	มาก	2
	รวม	4.35	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สือนวัตกรรม และเทคโนโลยี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง	4.29	0.71	มาก	5
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	4.38	0.69	มาก	4
3	นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.52	0.70	มาก	2
4	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล	4.60	0.62	มาก	1
5	นักเรียนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์	4.13	0.64	มาก	6
6	นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน	4.43	0.69	มาก	3
	รวม	4.38	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ และนักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ นักเรียนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.00	0.84	มาก	6
2	ท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.65	มาก	5
3	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.29	0.71	มาก	4
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่เสมอ	4.38	0.69	มาก	3
5	บรรยากาศแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.52	0.70	มาก	2
6	มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	4.66	0.62	มาก	1
	รวม	4.35	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่เสมอ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.64	มาก	1
2	ท่านสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี	4.13	0.69	มาก	5
3	ท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน	4.00	0.84	มาก	6
4	ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ่น	4.28	0.65	มาก	4
5	ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต	4.29	0.71	มาก	3
6	โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.38	0.69	มาก	2
	รวม	4.28	0.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ่น ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.52	0.70	มาก	3
2	ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณทีกำหนด	4.66	0.62	มาก	1
3	ผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา	4.60	0.64	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากร	4.13	0.69	มาก	4
5	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.00	0.84	มาก	6
6	ผู้บริหารและครูมีความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.13	0.69	มาก	4
	รวม	4.34	0.54		

จากตารางที่ 6 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณทีกำหนด ผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีการ วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนอับดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.00	0.84	มาก	6
2	เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร บุคลากรมีการยอมรับในกรปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.28	0.65	มาก	5
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.29	0.71	มาก	4
4	ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี	4.38	0.69	มาก	3
5	ครูและบุลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.52	0.70	มาก	2
6	ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.66	0.62	มาก	1
	รวม	4.35	0.53		

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูและบุลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร บุคลากรมีการยอมรับในกรปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน 2. ด้านการมอบอำนาจ 3. ด้านการตัดสินใจ 4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5. ด้านความไว้วางใจ 6. ด้านความมีคุณภาพ 7. ด้านการยอมรับนับถือ 8. ด้านความเอื่ออาทร 9. ด้านความซือสัตย์สุจริต และ10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงค่าเฉลียและส่วนเบียงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน รวมทั่งวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ดังตารางที 8-18

ตารางที 8 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที	วัฒนธรรมของโรงเรียน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	0.59	มาก	6
2	ด้านการมอบอำนาจ	4.49	0.56	มาก	2
3	ด้านการตัดสินใจ	4.06	0.67	มาก	10
4	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน	4.13	0.71	มาก	9
5	ด้านความไว้วางใจ	4.31	0.56	มาก	5
6	ด้านความมีคุณภาพ	4.59	0.56	มาก	1
7	ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	0.61	มาก	8
8	ด้านความเอืออาทร	4.39	0.57	มาก	4
9	ด้านความซือสัตย์สุจริต	4.46	0.52	มาก	3
10	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.18	0.61	มาก	7
	รวม	4.30	0.51	มาก	

จากตารางที 8 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลียมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านความซือสัตย์สุจริต ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที 9 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน	4.35	0.64	มาก	1
2	การจัดทำแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.25	0.66	มาก	2
3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานทีชัดเจน	4.26	0.73	มาก	3
	รวม	4.28	0.59	มาก	

จากตารางที 9 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานทีชัดเจน และส่วนการจัดทำแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมอบอำนาจ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารกำหนดหน้าทีขอบเขตของงานอย่างชัดเจน	4.34	0.71	มาก	4
2	บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมในการรับรู้ข่าวสารทีเกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน	4.47	0.73	มาก	3
3	ผู้บริหารมอบหมายหน้าทีความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.58	0.67	มาก	2
4	บุคลากรรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียม	4.60	0.64	มาก	1
	รวม	4.49	0.56	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย บุคลากรรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมผู้บริหารมอบหมายหน้าทีความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมในการรับรู้ข่าวสารทีเกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารกำหนดหน้าทีขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการตัดสินใจ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชียวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.13	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด	4.00	0.84	มาก	3
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ	4.05	0.71	มาก	2
	รวม	4.06	.067	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชียวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ และผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน	4.20	0.67	มาก	1
2	บุคลากรทุกคนพร้อมทีจะช่วยเหลือซึงกันและกัน	4.13	0.85	มาก	2
3	ท่านมีความรักความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน	4.13	0.91	มาก	3
4	บุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.09	0.76	มาก	4
	รวม	4.13	0.71	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน บุคลากรทุกคนพร้อมทีจะช่วยเหลือซึงกันและกัน และครูมีความรักความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร	4.28	0.65	มาก	3
2	ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน	4.29	0.71	มาก	2
3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ	4.38	0.69	มาก	1
	รวม	4.31	0.56	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน และครูเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมีคุณภาพ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	นักเรียนมีนิสัยรักการเรียน	4.52	0.70	มาก	3
2	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียน	4.66	0.62	มาก	1
3	บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.64	มาก	2
	รวม	4.59	0.56	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียน บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีนิสัยรักการเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน	4.13	0.69	มาก	2
2	ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.00	0.84	มาก	3
3	ท่านและเพื่อร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึงกันและกัน	4.28	0.65	มาก	1
	รวม	4.09	0.61	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลีย จากมากไปน้อย ครูและเพื่อร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึงกันและกัน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความเอื่ออาทร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเออื้ออาทร	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ	4.29	0.71	มาก	3
2	เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ	4.38	0.69	มาก	2
3	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การเป็นอยู่ของเพื่อนครู	4.52	0.70	มาก	1
	รวม	4.39	0.57	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความเออื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การเป็นอยู่ของเพื่อนครู เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ และครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความซือสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความซือสัตย์สุจริต	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	เมือท่านเห็นเพือร่วมงานปฏิบัติหน้าทีมิชอบ ท่านจะเข้าไปแนะนำในสิงทีถูกต้องเสมอ	4.66	0.62	มาก	1
2	ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรืองร้องเรียนเกียวกับการทุจริตคอรัปชัน	4.60	0.64	มาก	2
3	บุคลากรทีปฏิบัติงานด้วยความซือสัตย์จะได้รับการยกย่องชมเชย	4.13	0.69	มาก	3
	รวม	4.46	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความซือสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลีย จากมากไปน้อย เมือครูเห็นเพือร่วมงานปฏิบัติหน้าทีมิชอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิงทีถูกต้องเสมอ ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรืองร้องเรียนเกียวกับการทุจริตคอรัปชัน และบุคลากรทีปฏิบัติงานด้วยความซือสัตย์จะได้รับการยกย่องชมเชย ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.84	มาก	3
2	ท่านมีอิสระทางความคิด ความเชือ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที	4.25	0.65	มาก	2
3	ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน	4.29	0.71	มาก	1
	รวม	4.18	0.61	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ครูมีอิสระทางความคิด ความเชือ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1. ด้านการได้รับความสำเร็จ 2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง 4. ด้านตัวงาน 5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน 6. ด้านสถานภาพในองค์การ 7. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ 8. ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา 9. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ และ10. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลียและส่วนเบียงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน รวมทั่งวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 19-29

ตารางที่ 19 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
ปัจจัยจูงใจ					
1	ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.52	0.57	มาก	2
2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.24	0.58	มาก	9
3	ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง	4.37	0.59	มาก	4
4	ด้านตัวงาน	4.37	0.62	มาก	5
5	ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	4.29	0.61	มาก	7
	รวม	4.36	0.47	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน					
6	ด้านสถานภาพในองค์การ	4.36	0.62	มาก	6
7	ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	4.41	0.60	มาก	3
8	ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	4.31	0.56	มาก	8
9	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	4.59	0.56	มาก	1
10	ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	4.13	0.61	มาก	10
	รวม	4.36	0.47	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรใน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการได้รับความสำเร็จ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	เป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานชัดเจน	4.38	0.69	มาก	3
2	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั่งไว้	4.52	0.70	มาก	2
3	ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจในงานของตนเอง	4.66	0.62	มาก	1
	รวม	4.52	0.57	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีความภาคภูมิใจและพอใจในงานของ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั่งไว้ และเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมือท่านได้รับการยอมรับจากเพือนร่วมงาน	4.60	0.64	มาก	1
2	เพือนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึง บุคคลอืน ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับใน ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.13	0.69	มาก	2
3	ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็น ตัวอย่างทีดีในการปฏิบัติงาน	4.00	0.84	มาก	3
	รวม	4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูรู้สึกพึงพอใจเมือได้รับการยอมรับจากเพือนร่วมงาน เพือนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึง บุคคลอืน ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และครูมักได้รับการกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างทีดีในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	หน่วยงานท่านได้กำหนดหน้าทีความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	4.26	0.65	มาก	4
2	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนใน การศึกษาต่อในระดับทีสูงขึ่น	4.45	0.69	มาก	1
3	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลือนขั่นเงินเดือนเป็นพิเศษ	4.42	0.64	มาก	2
4	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ อบรม สัมมนา เพื่อเพิมพูนความรู้	4.38	0.66	มาก	3
	รวม	4.37	0.59	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโต ในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนใน การศึกษาต่อในระดับทีสูงขึ่น การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลือนขั่นเงินเดือนเป็นพิเศษ ครูได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ อบรม สัมมนา เพื่อเพิมพูนความรู้ และหน่วยงานท่านได้กำหนดหน้าทีความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านตัวงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านตัวงาน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านมีโอกาสรับผิดชองงานตั่งแต่ต้นจนจบ	4.38	0.66	มาก	1
2	ท่านมีความพอใจในลักษณะงานทีปฏิบัติถือว่าเป็นงานทีน่าสนใจ	4.36	0.67	มาก	3
3	ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดทีมีอยู่	4.37	0.71	มาก	2
	รวม	4.37	0.62	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านตัวงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีโอกาสรับผิดชองงานตั่งแต่ต้นจนจบ ครูได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และความถนัดทีมีอยู่ และครูมีความพอใจในลักษณะงานทีปฏิบัติถือว่าเป็นงานทีน่าสนใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาทีกำหนด	4.27	0.69	มาก	3
2	ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.24	0.65	มาก	4
3	ท่านได้รับมอบหมายงานทีชัดเจน	4.36	0.69	มาก	1
4	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้ อย่างอิสระ	4.33	0.71	มาก	2
	รวม	4.29	0.61	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจูงใจ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูได้รับมอบหมายงานทีชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้ อย่างอิสระ ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาทีกำหนด และครูมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านสถานภาพในองค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสถานภาพในองค์การ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	เครืองมือและวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอย่าพอเพียง	4.37	0.66	มาก	2
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งเสริมการทำงาน	4.38	0.68	มาก	1
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	4.34	0.68	มาก	3
	รวม	4.36	062	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านสถานภาพในองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งเสริมการทำงาน เครืองมือและวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอย่าพอเพียง และครูมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	4.44	0.65	มาก	1
2	มีการสื่อสารทีดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์	4.39	0.64	มาก	3
3	เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น	4.42	0.64	มาก	2
	รวม	4.41	0.60	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น และมีการสื่อสารทีดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	4.28	0.65	มาก	3
2	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา เมือท่านมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ	4.29	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรม ต่าง ๆ ได้ดี	4.38	0.69	มาก	1
	รวม	4.31	0.56	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมือครูมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	ท่านเข้าใจนโยบายของโรงเรียนของท่าน	4.52	0.70	มาก	3
2	มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนือง	4.66	0.62	มาก	1
3	โรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.60	.064	มาก	2
	รวม	4.59	0.56	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย โรงเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนือง โรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และครูเข้าใจนโยบายของโรงเรียนของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลีย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	$n = 201$		ระดับ	อันดับ
		$\overline{X}$	SD		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ทีได้เหมาะสม	4.13	0.69	มาก	2
2	เงินเดือนทีได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.84	มาก	3
3	ท่านได้รับการเลือนขั่นเงินเดือนทีเหมาะสม	4.28	0.65	มาก	1
	รวม	4.13	0.61	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนที การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่ำจุน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูได้รับการเลือนขั่นเงินเดือนทีเหมะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ทีได้เหมาะสม และเงินเดือนทีได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 30-31

ตารางที 30 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X_1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_{20}	X_2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_{26}	X_3	X_{31}	X_{32}	X_{33}	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	1	.894**	.894**	.819**	.816**	.804**	.788**	.894**	.908**	.871**	.914**	.814**	.859**	.873**	.844**	.882**	.842**	.867**	.912**	.904**	.788**	.893**	.945**	.977**	.976**	.938**	.977**	.985**
X_{11}		1	.816**	.780**	.818**	.900**	.841**	.718**	.747**	.706**	.868**	.797**	.816**	.869**	.871**	.807**	.878**	.894**	.898**	.900**	.844**	.738**	.722**	.827**	.804**	.631**	.827**	.781**
X_{12}			1	.501**	.551**	.726**	.904**	.575**	.853**	.851**	.879**	.701**	.915**	.880**	.805**	.815**	.823**	.818**	.865**	.726**	.904**	.575**	.904**	.825**	.772**	.802**	.825**	.846**
X_{13}				1	.717**	.619**	.489**	.933**	.811**	.694**	.844**	.742**	.918**	.909**	.839**	.874**	.893**	.937**	.965**	.849**	.889**	.469**	.953**	.891**	.784**	.843**	.856**	.784**	.804**
X_{14}					1	.673**	.509**	.731**	.861**	.616**	.757**	.672**	.854**	.894**	.816**	.838**	.845**	.883**	.917**	.673**	.509**	.731**	.879**	.733**	.782**	.704**	.733**	.739**
X_{15}						1	.659**	.772**	.914**	.687**	.879**	.786**	.781**	.853**	.826**	.838**	.831**	.877**	.947**	1.000**	.659**	.772**	.856**	.928**	.906**	.724**	.928**	.889**
X_{16}							1	.537**	.800**	.906**	.840**	.684**	.916**	.883**	.870**	.890**	.876**	.859**	.963**	.639**	1.000**	.537**	.903**	.903**	.727**	.824**	.903**	.832**
X_{17}								1	.701**	.738**	.838**	.812**	.894**	.908**	.869**	.911**	.894**	.557**	.891**	.771**	.557**	1.000**	.763**	.864**	.924**	.883**	.864**	.882**
X_{18}									1	.774**	.779**	.792**	.923**	.899**	.830**	.853**	.879**	.819**	.881**	.914**	.800**	.701**	.947**	.939**	.883**	.816**	.939**	.925**
X_{19}										1	.674**	.793**	.833**	.881**	.874**	.895**	.912**	.919**	.860**	.887**	.906**	.738**	.836**	.836**	.864**	.943**	.836**	.906**
X_{20}											1	.815**	.815**	.801**	.835**	.825**	.869**	.910**	.917**	.879**	.840**	.938**	.769**	.908**	.922**	.798**	.908**	.882**
X_2												1	.907**	.915**	.922**	.892**	.896**	.933**	.891**	.896**	.894**	.912**	.819**	.942**	.868**	.923**	.949**	.961**
X_{21}													1	.857**	.882**	.906**	.895**	.893**	.935**	.781**	.916**	.804**	.835**	.891**	.789**	.848**	.891**	.887**
X_{31}														1	.830**	.908**	.908**	.931**	.939**	.855**	.883**	.908**	.834**	.814**	.913**	.959**	.814**	.890**
X_{22}															1	.891**	.892**	.852**	.917**	.826**	.879**	.809**	.479**	.813**	.825**	.456**	.813**	.812**
X_{23}																1	.854**	.833**	.850**	.458**	.290**	.811**	.897**	.867**	.874**	.825**	.867**	.857**
X_{24}																	1	.794**	.862**	.551**	.876**	.894**	.825**	.869**	.894**	.844**	.860**	.873**
X_{25}																		1	.810**	.477**	.899**	.897**	.896**	.822**	.850**	.834**	.822**	.838**
X_{26}																			1	.447**	.863**	.891**	.845**	.877**	.887**	.864**	.877**	.882**
X_3																				1	.839**	.771**	.856**	.928**	.906**	.724**	.928**	.889**
X_{31}																					1	.837**	.903**	.903**	.727**	.824**	.903**	.832**
X_{32}																						1	.763**	.864**	.924**	.883**	.864**	.882**
Y_1																							1	.945**	.929**	.931**	.945**	.974**
Y_2																								1	.955**	.899**	1.000**	.984**
Y_3																									1	.927**	.955**	.978**
Y_4																										1	.899**	.955**
Y_5																											1	.984**
Y																												

** $p < .01$

จากตารางที 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื่นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 เมือพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเอื่ออาทร ด้านความซือสัตย์สุจริต และด้านความไว้วางใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านตัวงาน

ตารางที่ 31 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมของโรงเรียน (X_1)	0.236	4.229
ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11})	0.125	8.026
ด้านการมอบอำนาจ (X_{12})	0.117	8.572
ด้านการตัดสินใจ (X_{13})	0.062	6.180
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_{14})	0.376	2.663
ด้านความไว้วางใจ (X_{15})	0.117	8.549
ด้านความมีคุณภาพ (X_{16})	0.302	3.315
ด้านการยอมรับนับถือ (X_{17})	0.405	2.468
ด้านความเอื่ออาทร (X_{18})	0.165	6.073
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19})	0.230	4.350
ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{20})	0.163	6.146
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบุคลากร (X_2)	0.236	4.229
ด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21})	0.167	5.992
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22})	0.383	2.614
ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (X_{23})	0.254	3.936
ด้านตัวงาน (X_{24})	0.288	3.471
ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน (X_{25})	0.238	4.200
ด้านสถานภาพในองค์การ (X_{26})	0.241	4.157
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X_{27})	0.268	3.734
ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X_{28})	0.243	4.112
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (X_{29})	0.114	8.753
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (X_{30})	0.214	4.676

จากตารางที่ 31 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า .01 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั่น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื่องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 32

ตารางที 32 วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ปัจจัย	R	R^2
วัฒนธรรมของโรงเรียน (X_1)	.985**	0.970
ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11})	.781**	0.690
ด้านการมอบอำนาจ (X_{12})	.846**	0.715
ด้านการตัดสินใจ (X_{13})	.804**	0.646
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_{14})	.739**	0.546
ด้านความไว้วางใจ (X_{15})	.889**	0.790
ด้านความมีคุณภาพ (X_{16})	.832**	0.692
ด้านการยอมรับนับถือ (X_{17})	.882**	0.686
ด้านความเอื่ออาทร (X_{18})	.928**	0.861
ด้านความซือสัตย์สุจริต (X_{19})	.906**	0.820
ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{20})	.882**	0.777
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบุคลากร (X_2)	.861**	0.741
ด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21})	.887**	0.786
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22})	.890**	0.792
ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (X_{23})	.512**	0.262
ด้านตัวงาน (X_{24})	.457**	0.208
ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน (X_{25})	.573**	0.
ด้านสถานภาพในองค์การ (X_{26})	.538**	0.289
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X_{27})	.482**	0.232
ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X_{28})	.889**	0.790
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ(X_{29})	.832**	0.692
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (X_{30})	.882**	0.777
รวม	.985**	0.970

** $p < .01$

จากตารางที 32 พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที 33-35

ตารางที 33 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละ
1	X_{18}	.925	.855	85.50
2	X_{18}, X_{22}	.928	.861	86.10
3	X_{18}, X_{22}, X_{21}	.987	.975	97.50
4	X_{18}, X_{22}, X_{11}, X_{21}	.992	.983	98.30

จากตารางที 33 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความเอื้ออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกันสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 98.30

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากตัวแปรที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) ดังตารางที 34

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
สมการถดถอย	53.309	4	13.32	712.92*	.000
ความคลาดเคลื่อน	.368	196	.002		

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านความเอื้ออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	*b*	*Std.Error*	β	*t*	*p*
ด้านความเอื้ออาทร (X_{18})	0.187	0.018	0.208	10.374*	.000
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22})	0.397	0.007	0.450	54.033*	.000
ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11})	0.171	0.008	0.197	20.464*	.000
ด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21})	0.251	0.015	0.278	16.971*	.000
ค่าคงที่ (Constant)	0.023	0.048	-	0.855*	.000
$R = 0.992$, $R^2 = 0.983$, $SE_b = 0.04330$					

*$p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว มีค่าดังนี้ ในตัวแปร ด้านความเอื้ออาทร (X_{18}) มีค่าเป็น 0.187 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) มีค่าเป็น 0.397 ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) มีค่าเป็น 0.171 และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) มีค่าเป็น 0.251 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั่นค่าคงที่เป็น 0.023 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำมาค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.023 + 0.187 (X_{18}) + 0.397 (X_{22}) + 0.171 (X_{11}) + 0.251 (X_{21})$$

หรือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.208 (Z_{18}) + 0.450 (Z_{22}) + 0.197 (Z_{11}) + 0.278 (Z_{21})$$

สมการดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างทีใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 201 คน ซึ่งเป็นจำนวนตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น เครื่องมือทีใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที 1 แบบสอบถามเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชือมัน .76 ตอนที 2 เป็นแบบสอบถามเกียวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชือมัน .87 และตอนที 3 เป็นแบบสอบถามเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชือมัน .87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลีย ($\overline{X}$) และส่วนเบียงเบนมาตรฐาน (*SD*) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุป

จากการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากเรียงค่าเฉลียจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สือ นวัตกรรม และเทคโนโลยีซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1.1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยนักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลนักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อืน ๆ นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านนักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ และนักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองส่วนนักเรียนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตามลำดับ

1.1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูครูโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสือการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนบรรยากาศแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่เสมอท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนตามลำดับ

1.1.3 ด้านความสามารถในการใช้สือนวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โรงเรียนมีเครืองคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองครูส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตท่านใช้สือการเรียนรู้

ทีเหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ่น ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดีและครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียนตามลำดับ

1.1.4 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณทีกำหนดผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดตามลำดับ

1.1.5 ด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานครูและบุลากรมีความสามารถในการปรับเปลียนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลียนแปลงทีเกิดขึ่นครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิงแวดล้อมได้ดีครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลียนแปลงทีเกิดขึ่นเมือโรงเรียนมีการเปลียนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร บุคลากรมีการยอมรับในกรปรับปรุงเปลียนแปลง และครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

1.2 วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลียมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความมีคุณภาพด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านความซือสัตย์สุจริต ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการตัดสินใจตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยดังนี่

1.2.1 ด้านเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย3 อันดับแรกได้แก่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานทีชัดเจนและส่วนการจัดทำแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

1.2.2 ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย บุคลากรรับรู้ข่าวสารข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมผู้บริหาร

มอบหมายหน้าทีความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่านบุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียม ในการรับรู้ข่าวสารทีเกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารกำหนดหน้าทีขอบเขตของงานอย่างชัดเจนตามลำดับ

1.2.3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชียวชาญทีรู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพือประกอบการตัดสินใจผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศทีมีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจและส่วนผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากตามลำดับ

1.2.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึงของโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียนบุคลากรทุกคนพร้อมทีจะช่วยเหลือซึงกันและกันและท่านมีความรักความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจตามลำดับ

1.2.5 ด้านความไว้วางใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยบุคลกรสามารถปฏิบัติงานทีรับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารเชือมันในการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน และครูเชือมันและไว้วางใจในความสามารถของตามลำดับ

1.2.6 ด้านความมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมือพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และนักเรียนมีนิสัยรักการเรียนตามลำดับ

1.2.7 ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยครูและเพือร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึงกันและกันผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนและผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ่นตามลำดับ

1.2.8 ด้านความเออออาทรโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การเป็นอยู่ของเพือนครูเมือโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอและครูได้รับความช่วยเหลือจากเพือนร่วมงานเมือประสบปัญหาในการทำงานเสมอตามลำดับ

1.2.9 ด้านความซือสัตย์สุจริตโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย เมือครูเห็นเพือร่วมงานปฏิบัติหน้าทีมิชอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิงทีถูกต้องเสมอ

ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรืองร้องเรียนเกียวกับการทุจริตคอรัปชัน และบุคลากรทีปฏิบัติงานด้วยความซือสัตย์จะได้รับการยกย่องชมเชย ตามลำดับ

1.2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกันครูมีอิสระทางความคิด ความเชือ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มทีและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านการได้รับความสำเร็จและด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรใน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี

1.3.1 ด้านการได้รับความสำเร็จโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีความภาคภูมิใจและพอใจในงานของท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ทีตั่งไว้และเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานชัดเจนตามลำดับ

1.3.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูรู้สึกพึงพอใจเมือได้รับการยอมรับจากเพือนร่วมงานเพือนร่วมงานผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอืน ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และครูมักได้รับการกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างทีดีในการปฏิบัติงานตามลำดับ

1.3.3 ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับทีสูงขึนการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลือนขันเงินเดือนเป็นพิเศษ ครูได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ อบรม สัมมนา เพือเพิมพูนความรู้และหน่วยงานท่านได้กำหนดหน้าทีความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ตามลำดับ

1.3.4 ด้านตัวงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยครูมีโอกาสรับผิดชองงานตั่งแต่ต้นจนจบครูได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดทีมีอยู่และครูมีความพอใจในลักษณะงานทีปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานทีน่าสนใจตามลำดับ

1.3.5 การด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูได้รับมอบหมายงานทีชัดเจนผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาทีกำหนด และครูมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองตามลำดับ

1.3.6 ด้านสถานภาพในองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งเสริมการทำงานเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอย่าพอเพียงและครูมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานตามลำดับ

1.3.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ตามลำดับ

1.3.8 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา เมื่อครูมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคตามลำดับ

1.3.9 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โรงเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และครูเข้าใจนโยบายของโรงเรียนของท่านตามลำดับ

1.3.10 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความไว้วางใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านตัวงาน

3. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามสามารถประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต2 โดยเรียงลำดับดังนี้ ความเอื้ออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 98.30 ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.023 + 0.187 (X_{18}) + 0.397 (X_{22}) + 0.171 (X_{11}) + 0.251(X_{21})$

หรือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.208 (Z_{18}) + 0.450 (Z_{22}) + 0.197 (Z_{11}) + 0.278 (Z_{21})$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน และส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือ
ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่ามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อับดับแรก ได้แก่ นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ

ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลนักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่นๆนักเรียนมีนิสัยรักการอ่านนักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ และนักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองส่วนนักเรียนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้เรียน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกียวกับคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการใช้สือ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิงอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย การสืบค้น ค้นคว้าจากสือออนไลน์ในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั่งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึงผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มากซึงสอดคล้องกับกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุดคือ ด้านความสามรถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงและสอดคล้องกับ ศุกรรญา ทรัพย์สิน (2550) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมือพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสือการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนบรรยากาศแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่เสมอท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน และท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนตามลำดับ ทั่งนี่ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาครูเพื่อสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยการประยุกต์ใช้สือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสือการสอนอย่างเหมาะสม รวมทั่งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สือการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม และสิงอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย การมีศูนย์รวมสือให้ครูมาสืบค้น ค้นคว้าจากสือออนไลน์ในการจัด

การเรียนรู้ และการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีกลยุทธ์ด้านการลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากและผลการวิจัยของ สุริยนต์ เถายะบุตร (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองครูส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดีและครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีกลยุทธ์ให้มีการพัฒนาครูเพื่อสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการสอนอย่างเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย การมีศูนย์รวมสื่อให้ครูมาสืบค้น ค้นคว้าจากสื่อออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ทำศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ศุกรรญา ทรัพย์สิน (2550) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารมีการดำเนินได้ดี ด้านการบริหารงบประมาณที่เป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดตามลำดับ ทั่งนี่อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสมให้ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาเกียวกับ การบริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนทั่งโดยรวมและรายด้านเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลีย พบว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นิภาพร กลินเกตุ (2557) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การขับเคลือนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความสามารถในการปรับเปลียนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั่งภายในและภายนอกโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และส่งเสริมให้กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน ภายในกลุ่มเครือข่าย และสอดคล้องกับ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้ศึกษา กระบวนการบริหาร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถในการปรับตัว ซึ่งอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ศุกรรญา ทรัพย์สิน (2550) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ดีในด้านความมีคุณภาพด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านการตัดสินใจ อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั่นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นมีจุดเน้นให้ผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ่น มีทักษะชีวิต ตามช่วงวัย รวมทั่งมีการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่หลากหลายทั่งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และรูปแบบการศึกษาทางเลือกให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละบุคคล และมีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีการเชื่อมโยงในรูปแบบต่างๆซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาลี ควรคะนึง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐมพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมทุกขนาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี่ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านความมีคุณภาพจะอยู่ในระดับที่มีการปฏิบัติมาก

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่ามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี่

1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของ

โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและส่วนการจัดทำแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู มีการจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลหลายมิติและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลย้อนกลับ และสามารถสะท้อนคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี่ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต และยังสอดคล้องกับ พวงทิพย์ มังคั่ง (2543) ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการมอบอำนาจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย บุคลากรรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่านบุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมในการรับรู้ข่าวสารที่เกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานอย่างชัดเจนตามลำดับ ทั่งนี่อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีกลยุทธ์ในการเร่งสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษาและการสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากองค์กรและคณะบุคคลที่เกียวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจตุพร คำแก้ว (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุด ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ และยังสอดคล้องกับ สงกรานต์ โพธิ์ทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมือพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมอบอำนาจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการตัดสินใจโดยรวมและรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลียมากไปน้อย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชียวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูล

เพื่อประกอบการตัดสินใจผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจและส่วนผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก ตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงกรานต์ โพธิ์ทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จรูญ แสนพันตรี (2548) ได้ศึกษาเกียวกับบทบาทผู้บริการในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการตัดสินใจ

4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียนบุคลากรทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และครูมีความรักความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั่งมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกียวข้องและท้องถิน อีกทั่งมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยมาลี ควรคะนึง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมทุกขนาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

5. ด้านความไว้วางใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย บุคลกรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนและครูเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน รวมทั่งมี

การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนได้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จรูญ แสนพันตรี (2548) ได้ศึกษาเกียวกับ บทบาทผู้บริการในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษากระบี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติทีชัดเจนอยู่ในระดับมากทั่งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ และยังสอดคล้องกับ ธีระยุทธ ศรีปยะรัตนกุล (2547) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั่งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในเรืองของความหลากหลายของบุคลากร ความซือสัตย์สุจริต และความมีคุณภาพ

6. ด้านความมีคุณภาพโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีนิสัยรักการเรียนตามลำดับทั่งนี อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2และโรงเรียนมีกลยุทธ์ให้มีการพัฒนาครูเพือสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสือการสอนอย่างเหมาะสม และมีจัดเน้นด้านผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล โดยนักเรียนก่อนระดับประถมศึกษามีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาทีสมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื่นทีการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลียได้ดังนี ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านความมีคุณภาพจะอยู่ในระดับทีมีการปฏิบัติมาก และยังสอดคล้องกับสงกรานต์ โพธิ์ทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและด้านความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

7. ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูและเพือร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึงกันและกันผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ่นตามลำดับ ทั่งนีอาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 2 มุ่งเน้นให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีจุดเน้นในการสร้างความเข้าใจในรูปแบบการดำเนินงาน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ส่งเสริมให้ผู้ที่เกียวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล และส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านและมีประสิทธิภาพดังที่ มาลี ควรคะนึง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือการยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจรติ ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากรและยังสอดคล้องกับ จินดาพร เจริญธรรม (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

8. ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การเป็นอยู่ของเพื่อนครูเมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอและครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอตามลำดับทั่งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่างๆ และการวัดประเมินผล รวมทั่งการใช้สือสารสนเทศต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจตุพร คำแก้ว (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลียสูงสุด ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทรและยังสอดคล้องกับ มาลี ควรคนึง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐมพบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุก ขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจรติ ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร

9. ด้านความซื่อสัตย์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย เมื่อครูเห็นเพื่อร่วมงานปฏิบัติหน้าทีมิชอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิงทีถูกต้องเสมอ ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรืองร้องเรียนเกียวกับการทุจริตคอรัปชัน และบุคลากรทีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะได้รับการยกย่องชมเชย ตามลำดับ ทั่งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานชิงประจักษ์และมีการส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิทยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับ ธีระยุทธ ศรีปยะรัตนกุล (2547) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพืนที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั่งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในเรืองของความหลากหลายของ บุคลากร ความซือสัตย์สุจริต และความมีคุณภาพ และสอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนทีส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านทีมีค่าเฉลียสูงสุด ได้แก่ ด้านความซือสัตย์สุจริต

10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อยทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ครูมีอิสระทางความคิด ความเชือ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มทีและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับทั่งนีอาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มุ่งเน้นให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ทีเกียวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลและส่งเสริมกิจกรรมทีเกียวข้องกับการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึงสอดคล้องกับธีระยุทธ ศรีปยะรัตนกุล (2547) ได้ศึกษาเกียวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั่งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในเรืองของความหลากหลายของ บุคลากร ความซือสัตย์สุจริต และความมีคุณภาพ และสอดคล้องกับ มาลี ควรคะนึง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนทีส่งผลต่อบทบาททีปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุก ขนาดอยู่ในระดับมาก เมือพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซือสัตย์สุจรติ ความเออออาทร ความหลากหลายของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเห็นทีดีในด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ และปัจจัยค่ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การส่วนปัจจัยค่ำจุน

ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรรจิรา เกตุรุ่ง (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานขอครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี เหลืองอุดม (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่ามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี่

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูมีความภาคภูมิใจและพอใจในงานครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั่งไว้และเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานชัดเจนตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและติดตาม ประเมินผลได้ตรงวัตถุประสงค์ อีกทั่งยังมีจุดเน้นในการลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน โดยการขอความร่วมมือหน่วยงานอื่น หลีกเลี่ยงการจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในช่วงเปิดเทอม เป็นต้น รวมทั่งมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชาญเดช วีระกุล (2551) ได้ศึกษา

เกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และครูมักได้รับการกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามลำดับ ทั่งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มุ่งเน้นให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ที่เกียวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานชิงประจักษ์สอดคล้องกับผลการวิจัยของมังกร องอาจ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนปะถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับ นลินรัตน์ พิริยภัทรานนท์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ่นการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั่นเงินเดือนเป็นพิเศษ ครูได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และหน่วยงานท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ตามลำดับ ทั่งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีกลยุทธ์ให้มีการพัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการสอนอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่มีความสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ทำศึกษาวิจัยเกียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจและการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงานและสอดคล้องกับรุ่งณภา แสงมณี

(2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยจูงใจ ด้านตัวงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูมีโอกาสรับผิดชองงานตั่งแต่ต้นจนจบครูได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่และครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนมีการวางแผนในการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิชาเอกตรงตามความต้องการ สามารถจัดการเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความแตกต่างและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชระ บุญปลอด (2551) ได้ทำการวิจัยเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีค่าเฉลียแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับ ชาญเดช วีระกุล (2551) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด และครูมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองตามลำดับทั่งนี่อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน บุคลากรที่เกียวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล อย่างต่อเนือง สอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและด้านการได้รับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับเนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก และด้านการได้รับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยค่ำจุน ด้านสถานภาพในองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งเสริมการทำงานเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอย่าพอเพียงและครูมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานตามลำดับ ทั่งนี่อาจเป็น

เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มีกลยุทธ์ให้มีการพัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการสอนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี เหลืองอุดม (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การอยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตรและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล และส่งเสริมกิจกรรมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สร้างความเข้าใจในรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชระ บุญปลอด (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ และยังสอดคล้องกับประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก และด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ อยู่ในระดับมาก

8. ปัจจัยค้ำจุน ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา เมื่อครูมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นมีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งฌภา แสงมณี (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก และด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับอยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยค่ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารของโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย โรงเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและครูเข้าใจนโยบายของโรงเรียนของท่านตามลำดับ ทั่งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นมีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้สถานศึกษามีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ รุ่งณภา แสงมณี (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและด้านนโยบายและการบริหารขององค์การอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ชาญเดช วีระกุล (2551) ได้ศึกษาเกียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การอยู่ในระดับมาก

10. ปัจจัยค่ำจุน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลียจากมากไปน้อย ครูได้รับการเลื่อนขั่นเงินเดือนที่เหมะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านตามลำดับทั่งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึงสอดคล้องกับ อุทัย ยอดคงดี (2552) ได้ศึกษาเกียวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีแรงจูงใจ (ปัจจัยค่ำจุน) ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ

ประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก และด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ทั่งนี่อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูข้างต้นอยู่ในระดับมากทั่งสิ่น เป็นรูปธรรม มีการปฏิบัติจริง ฉะนั่นการทีผลการหาความสัมพันธ์ออกมาในลักษณะทีมีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกและอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั่งสำนักงานเขตพื่นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานทีชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้ทีเกียวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น มีการสือสารทีดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้สถานศึกษามีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ส่งเริมการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน มีจุดเน้นด้านการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และการบริหารจัดการ ซึงเป็นทียอมรับว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื่นทีการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือในทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 ซึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง เมือพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงทั่ง 10 ด้านและสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารณี คงกระพันธ์ (2557) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบเกียวกับภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_2) ได้ร้อยละ 94.40 และสามารถร่วมทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับจรรจิรา เกตุรุ่ง (2559) ได้ศึกษาเกียวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานขอครูทีมีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั่งหมด10 ด้าน และสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.40

3. วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ซึ่งผลพยากรณ์แบบขั่นตอน โดยคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด เรียงลำดับดังนี่ ด้านความเอื่ออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{1}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) โดยตัวแปรทั่ง 4 ตัวแปรรวมกันสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 98.30 ทั่งนี่ อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผล รวมทั่งการใช้สื่อสารสนเทศต่าง ๆ กำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกียวกับคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ดารณี คงกระพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเกียวกับ ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลียนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 94.40 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .05$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาครั่งนี่ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ ดังนี่

1.1 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

1.2 วัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการตัดสินใจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุดใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจอันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

1.4 วัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความไว้วางใจ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านตัวงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชองงานตั้งแต่ต้นจนจบได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจซึ่งส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.5 วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยขอเสนอแนะวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน

1.1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมนักเรียนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน

1.3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี พบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีสามารถในพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน

1.4 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพพบว่าผู้บริหารและครูควรมีการพัฒนาการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทีมากระทบทั่งภายในและภายนอก พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้และยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. วัฒนธรรมของโรงเรียนประกอบด้วย 10 ด้าน

2.1 ด้านเป้าหมายของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายทีชัดเจน รวมทั่งมีแนวทางในการปฏิบัติงานทีสอดคล้องกับเป้าหมายทีกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 ด้านการมอบอำนาจพบว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรได้รับรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมรวมทั่งข้อมูลทีเกียวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

2.3 ด้านการตัดสินใจพบว่าผู้บริหารควรตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากทีสุด

2.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนพบว่าบุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ แต่ยังขาดความรักความผูกพันในโรงเรียน

2.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความเชือมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร

2.6 ด้านความมีคุณภาพ พบว่าผู้บริหารควรพัฒนาให้นักเรียนมีนิสัยรักการเรียน

2.7 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้บริหารควรยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.8 ด้านความเอืออาทร พบว่าผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมด้านการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมือประสบปัญหาในการทำงาน

2.9 ด้านความซือสัตย์สุจริต พบว่าผู้บริหารควรยกย่องชมเชยบุคลากรทีปฏิบัติงานด้วยความซือสัตย์

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 10 ด้าน

3.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า โรงเรียนควรมีเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานชัดเจน

3.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน

3.4 ด้านตัวงาน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เป็นงานที่น่าสนใจ

3.5 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน พบว่า ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

3.6 ด้านสถานภาพในองค์การ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

3.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ พบว่า ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ดีสร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์

3.8 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค

3.9 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างเข้าใจนโยบายของโรงเรียน

3.10 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรวิจัยรูปแบบการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ควรวิจัยกลยุทธ์การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 ควรวิจัยวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กษมาพร ทองเอือ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกียวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับพ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั่งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กาญจนา เกษร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุติพร จินาพันธ์. (2560). *แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุพร คำแก้ว. (2547). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จรูญ แสงพันตรี. (2548). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จรรจิรา เกตุรุ่ง. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จินดาพร เจริญธรรม. (2559). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชาญเดช วีระกุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ดารณี คงกระพันธ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดวงดาว บุญกอง. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทักษอร จันทร์ดี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาโนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชธานี.

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นลินรัตน์ พิริยภัทรานนท์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิภาพร กลินเกตุ. (2557). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

ปริณ บุญฉลวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมและการจัดการสิงแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรินทร์ ประมวล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พัฒนา แสงตะวัน. (2553). *ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พวงทิพย์ มังคัง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 12.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมพิชญา จงเกียรคชติกาญจน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พุทธพร สัมภวะผล. (2557). *วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

มังกร องอาจ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

มาลี ควรคนึง. (2545). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

รุ่งณภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วัชระ บุญปลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริพร จันทรศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชล ที่มีมะดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ศุกรรญา ทรัพย์สิน. (2550). *ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมุทธ ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎี และปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์ ระยอง.

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2.*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุริยนต์ เถายะบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เสวียน เสนงาม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สงกรานต์ โพธิ์ทิพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมเกียรติ ตั่งกิจวานิชย์ และศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์. (2557). *“อิสระ รับผิดชอบ” หัวใจสู่ โรงเรียนดีมีคุณภาพ.* เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัฒน์การเรียนรู้....สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักพัฒนาระบบบริหาร. (2555). *การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั่นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2559.* ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารหารศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อารยา ปิยะกุล. (2558). *แรงจูงใจ.* เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาในลีลาชีวิตยุคใหม่ (Psychology in modern lifestyles). ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทัย ยอดคงดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Anam, S. (2011). *Impact of academic leadership on faculty's motivation, and organizational effectiveness in higher education system.* Faculty of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur.

Ashraf, G. (2012). *A review on the models of organizational effectiveness: A look at cameron's studies* , University Putra Malaysia.

Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The self - managing school: Administrative science quarterly.* London: Tayor and Francis (Mimeographed).

Cameron, K. S. (1978). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604 - 632.

Caplow, T. (1974). *Principles of organizations*. New York: Harcourt Braceand World.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.

Frederick, H. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and sons.

Gibson, J. L. (1982). *Organizations: Behavior, structure, process* (4th ed.). Texas: Business.

Giffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton Miffin.

Glickman, C. D., Stephen, P. G., & Jovita, M. R. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Gregor, D. M. (1960). *The human side of eenterprise.* New York: Mc Graw - Hill.

Gutknect, D. (1992). Conceptualizing cultures in organization theory. *California Sociologist*, 7, 22 - 47.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Willey & Son.

Holt, A., & Hinds, T. (1994). *The new school governor (Management & Leadership in Education).* London: Kogan.

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

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4thed.). New York: Harper Collins.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement, 30(3),* 607 - 610.

Kijai. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International, 48*(4), 314 - A.

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations.* New York: Harper & Row.

Muhammad, F. A. G. (2011). *School effectiveness and improvement practices in excellent schools in Malaysia and Brunei.* Procedia Social and Behavioral Sciences, University of Malaya.

Patterson, K. J. (1988). *School culture.* San Francisco: Jersey Bass.

Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts controversies and applications*. (7th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.

Sergiovanni, T. J. (1999). *Education governance and administration*. New York: Prentice - Hall.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey - Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 589 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอาทิตยา ชนะมาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811
ผู้วิจัยโทร. 087-1446180

(สำเนา)

ที ศธ 6218/ ว 918 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอาทิตยา ชนะมาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอน การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3839-3486
โทรสาร 0-3874-5811
ผู้วิจัยโทร. 087-1446180

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว 917 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอาทิตยา ชนะมาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811
ผู้วิจัยโทร. 087-1446180

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามมีทั้งหมด 4ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน จำนวน 32 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 32 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

อาทิตยา ชนะมาร
นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 0-120)
- โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกียวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน

คำชีแจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องทีตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากทีสุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยทีสุด

วัฒนธรรมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านเป้าหมายของโรงเรียน					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน					
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
3.โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานทีชัดเจน					
ด้านการมอบอำนาจ					
4. ผู้บริหารกำหนดหน้าทีขอบเขตของงานอย่างชัดเจน					
5.ผู้บริหารมอบหมายหน้าทีความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6. บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมในการรับรู้ข่าวสารทีเกียวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน					

วัฒนธรรมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
7. บุคลากรรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียม					
ด้านการตัดสินใจ					
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
9. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด					
10. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ					
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
11. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน					
12. ท่านมีความรักความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน					
13. บุคลากรทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
14. บุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
ด้านความไว้วางใจ					
15. ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน					
16. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร					
17. บุคลกรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ					
ด้านความมีคุณภาพ					
18. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียน					
19. บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20. นักเรียนมีนิสัยรักการเรียน					
ด้านการยอมรับนับถือ					

วัฒนธรรมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
21. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน					
22. ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
23. ท่านและเพื่อร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
ด้านความเออออาทร					
24. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ					
25. เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ					
26. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การเป็นอยู่ของเพื่อนครู					
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
27. เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มิชอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ					
28. โรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชัน					
29. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะได้รับการยกย่องชมเชย					
ด้านความหลากหลายของบุคลากร					
30. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
31. ท่านมีอิสระทางความคิด สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่					
32. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน					

ตอนที 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชีแจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครืองหมาย ลงในช่องทีตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านการได้รับความสำเร็จ					
1. โรงเรียนมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานชัดเจน					
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทีตั่งไว้					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจในงานของตนเอง					
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมือท่านได้รับการยอมรับจากเพือนร่วมงาน					
5. เพือนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอืน ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างทีดีในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง					
7. โรงเรียนของท่านได้กำหนดหน้าทีความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
8. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับทีสูงขึ่น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9.การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั่นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
ด้านตัวงาน					
11. ท่านมีโอกาสรับผิดชองงานตั่งแต่ต้นจนจบ					
12. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานทีปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานทีน่าสนใจ					
13. ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และความถนัดทีมีอยู่					
ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาทีกำหนด					
15. ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานทีชัดเจน					
17. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานทีสำคัญและมอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ					
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านสถานภาพในองค์การ					
18. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอย่างพอเพียง					
19. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนส่งเสริมการทำงาน					
20. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ					
21. บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึงกันและกันได้					
22. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารทีดี สร้างความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น					
ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
25. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ					
26.ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี					
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ รวมทั้งความมั่นคงในงาน					
27. ท่านเข้าใจนโยบายของโรงเรียนของท่านชัดเจน					
28. โรงเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง					
29. โรงเรียนได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง					
30. โรงเรียนมีสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เหมาะสม					
31. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
32. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกียวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชีแจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องทีตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 หมายถึง การปฏิบัติมากทีสุด
4 หมายถึง การปฏิบัติมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติน้อยทีสุด

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน					
1. นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง					
2. นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้น ในการทำงานทีได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
3. นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อืน ๆ					
4. นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการความสนใจและความถนัด ของแต่ละบุคคล					
5. นักเรียนทำกิจกรรมทีเป็นประโยชน์					
6. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู					
7. ท่านมีความพึงพอใจทีจะปฏิบัติงานของโรงเรียน					
8. ท่านมีความภูมิใจทีสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย					
9. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึงของโรงเรียน					
10. งานทีท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน อยู่เสมอ					
11. โรงเรียนมีบรรยากาศแวดล้อมภายใน ส่งเสริมให้ท่าน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
12. โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน					
ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี					
13. ท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
14. ท่านสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี					
15. ท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน					
16. ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น					
17. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต					
18. โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
19. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
20. ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนด					
21. บุคลากรในโรงเรียนใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา					
22. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากร					
23. บุคลากรในโรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
24. บุคลากรในโรงเรียนมีความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก					
25. บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
26. บุคลากรมีการยอมรับในกรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
27. บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
28. บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี					
29. บุลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
30. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน		**ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี**	
1	.78	19	.77
2	.74	20	.61
3	.77	21	.75
4	.65	22	.74
5	.75	23	.77
6	.74	24	.66
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา		**ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ**	
7	.77		
8	.66	25	.78
9	.78	26	.74
10	.74	27	.77
11	.77	28	.61
12	.61	29	.75
	.79	30	.74
ความพึงพอใจในการทำงานของครู			
13	.75		
14	.74		
15	.77		
16	.66		
17	.78		
18	.74		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งฉบับเท่ากับ .87

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านเป้าหมายของโรงเรียน		**ด้านความมีคุณภาพ**	
1	.40	18	.21
2	.44	19	.24
3	.50	20	.26
ด้านการมอบอำนาจ		**ด้านการยอมรับนับถือ**	
4	.25	21	.49
5	.29	22	.33
6	.26	23	.41
7	.65	**ด้านความเอื้ออาทร**	
ด้านการตัดสินใจ		24	.49
8	.53	25	.20
9	.40	26	.27
10	.40		
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน		**ด้านความซื่อสัตย์สุจริต**	
11	.48	27	.20
12	.50	28	.21
13	.53	29	.53
14	.44		
ด้านความไว้วางใจ		**ด้านความหลากหลายของบุคลากร**	
15	.47	30	.40
16	.54	31	.46
17	.24	32	.43

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ .83

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการได้รับความสำเร็จ		**ด้านสถานภาพในองค์การ**	
1	.20	18	.49
2	.34	19	.49
3	.61	20	.36
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ		**ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ**	
4	.26	21	.68
5	.32	22	.61
6	.23	23	.54
ด้านความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง		**ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา**	
7	.45	24	.36
8	.69	25	.47
9	.48	26	.23
10	.61		
		ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ รวมทั้งความมั่นคงในงาน	
ด้านตัวงาน			
11	.46	27	.31
12	.34	28	.43
13	.36	29	.24
ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน		**ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง**	
14	.66	30	.32
15	.37	31	.23
16	.60	32	.36
17	.40		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ทั้งฉบับเท่ากับ .86