



แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**TEACHER'S MOTIVATION AND STUDENT'S QUALITY IN THE SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9**



**BY
Pairin Koonsri**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2016

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ แรงจูงใจของครู
กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ” เสนอโดย
นางสาวไพรินทร์ ขุนศรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารท์สนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.บัญญัติ จันทร์ดา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา)

...../...../.....

55252333 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจของครู / คุณภาพผู้เรียน

ไพรินทร์ ขุนศรี : แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ และ ผศ.ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา. 147 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน รวม 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของบาร์นาร์ดและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา และสิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล

3. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2.



55252333 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : TEACHER'S MOTIVATION / STUDENT'S QUALITY

PAIRIN KOONSRI : TEACHER'S MOTIVATION AND STUDENT'S QUALITY IN THE SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9. THESIS ADVISORS : ASST.PROF. MATTANA WANGTHANOMSAK,Ph.D. AND ASST.PROF. NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA,Ph.D. 147 pp.

The purposes of this research were to determine : 1) teacher's motivation in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, 2) student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9 and 3) the relationships between teacher's motivation and student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The research population were 61 schools under Secondary Educational Service Area Office 9. The four respondents of each school consisted of a school director, a deputy school director or academic affairs administration head, leader of Quality Assurance and a teacher, the total of 224. The research instrument was a questionnaire regarding the teacher's motivation based on Barnard's concept and the student's quality based on Office of the Basic Education Commission. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The results of the research were as follow :

1. Teacher's motivation in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, collectively and individually, was found at a high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : ideal benefactions, opportunity of enlarged participation, adaptation of habitual methods and attitudes, association attractiveness, the condition of community, material inducements, desirable physical conditions and personal non-material opportunities.

2. Student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, collectively and individually, was found at a high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : students have moral, ethics and desirable values, students have good health and aesthetics, students have the knowledge and skills required by the curriculum, students have the skills to work, love to work, ability to work with others and have good attitude towards working, students have the skills to seek knowledge, love to learn, develop continuously, students have systematic thinking ability, creative thinking and reasonable problem solving.

3. There was a relationship between teacher's motivation and student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9 at .01 level of statistical significance.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

Thesis Advisors' signatures. 1. 2.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.บัญญัติ จันทร์ดา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา แนวคิด และประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ฉรินทร์ ชำนาญคุณ ดร.ชยพล เพชรพิมล ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ อาจารย์มาลัย ทองลิมา และอาจารย์น้ำค้าง เลิศนา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.ปภาดา เสนาะพิน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน และ นายพยุง ศรีณบุญญาติวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณกำลังใจจากบิดา มารดา น้องสาว สามี และเพื่อนนักศึกษابริญญาโท รุ่น 32/1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณประโยชน์คุณากรอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่คุณพ่อจรัส คุณแม่สมพิศ ขุนศรี และครอบครัวทุกคน ตลอดจนครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ ความรัก เมตตา ดูแล ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และให้โอกาส ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ ทุกประการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุป.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
แรงจูงใจในการทำงาน.....	15
ความหมายของแรงจูงใจ.....	15
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ.....	19
ประเภทของสิ่งจูงใจ.....	21
ลักษณะของสิ่งจูงใจ.....	23
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	25
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	28
คุณภาพผู้เรียน.....	39
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน.....	39
แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.....	40

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	104
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	113
รายการอ้างอิง.....	115
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและรายชื่อ โรงเรียนในการทดลองเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	131
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง.....	136
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	139
ประวัติผู้วิจัย.....	147

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบพฤติกรรมทฤษฎี X ทฤษฎี Y	31
2	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	54
3	ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	61
4	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี.....	65
5	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.....	67
6	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	78
7	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
8	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวม.....	88
9	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ.....	89
10	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล.....	90
11	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสภาพทางกายที่พึงปรารถนา.....	90
12	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ.....	91
13	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านความดีใจทางสังคม หน่วยงาน.....	92
14	แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละ คน.....	93

ตารางที่	หน้า
15 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง.....	94
16 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน.....	95
17 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวม.....	96
18 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ.....	97
19 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์.....	98
20 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	99
21 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิด สร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล	100
22 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	102
23 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต.....	103
24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.....	105

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุป.....	11
2	ขอบเขตของการวิจัย.....	13
3	กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	18
4	กระบวนการจูงใจตามทัศนะของกัปสัน อิวานเซวิก และคอนเนลลี.....	27
5	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	29
6	แนวทางปฏิบัติระดับสถานศึกษา.....	45
7	แนวทางปฏิบัติระดับห้องเรียน.....	50



บทที่ 1

บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน “การศึกษา” นับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนไทยได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่เริ่มมีการพัฒนาการในช่วงแรกจนเติบโตเข้าสู่วัยเรียน ถึงวัยทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินต่อไปอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงควรมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตของคนไทยได้¹ แนวทางพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ²

¹สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555 - 2559), ช.

²กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551), 5.

เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงควรมีการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตของคนไทยได้เป็นอย่างดี เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนไทยสามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เท่าเทียมกับสังคมโลกต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพของเด็กไทยในปัจจุบันนั้นอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนาเป็นอย่างมาก การพัฒนาเด็กไทยต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก แต่ในระดับสถานศึกษานั้น แท้จริงแล้วคือหน้าที่หลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยมีคุณภาพที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันกำหนดในรูปแบบของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ฉะนั้นในการคิดกิจกรรม / โครงการ หรือการพัฒนานวัตกรรมใดต้องสะท้อนผลที่เกิดกับผู้เรียนได้ อย่งไรก็ตาม การดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกันได้ดี รับผิดชอบ และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เลือกแนวทางที่ดีที่สุด ยอมรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน และพร้อมที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น³ จึงจะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่พระราชบัญญัติการศึกษาฯ กำหนดไว้

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่ต้องการเห็นคนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม ตลอดจนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

³สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553), 12.

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รัชชการทุกจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก⁴ ซึ่งเป็นคุณภาพผู้เรียนที่สังคมปัจจุบันคาดหวัง

คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนในโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง⁵

ปัญหาของการวิจัย

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้น เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้เกิดความรู้ทักษะด้านวิชาการที่สามารถทำให้ผู้เรียนเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติ อีกทั้งยังมีการมุ่งปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งแม้จะมีโครงการเร่งส่งเสริม ทั้งด้านนโยบายและความหลากหลายทางการปฏิบัติ แต่ปรากฏว่านักเรียนยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดวินัย ขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง มีพฤติกรรมที่รุนแรง รั้งแกเพื่อน ทะเลาะวิวาท ชกต่อย เลียนแบบวัฒนธรรมต่างประเทศมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจา การรับประทานอาหาร และพฤติกรรม

⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 (กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554), 7.

⁵มัทนา วัฒนอมศักดิ์, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร(มกราคม 2557) : 20 - 32.

การเขียนแบบดารา เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของการศึกษาไทย ที่ไม่สามารถทำให้เยาวชนของเรามีความคิด วิเคราะห์ และเลือกสิ่งที่ถูกต้องได้⁶

การจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ซึ่งการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาด้านผู้เรียน จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นไม่ถึงระดับที่พอใจ เห็นได้จากคะแนนทดสอบการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ซึ่งมีเพียงรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา และรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีผลการทดสอบมากกว่าร้อยละ 50⁷ อีกทั้งยังมีสถิตินักเรียนออกกลางคันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากข้อมูลคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวข้างต้น แน่แน่นอนว่าต้องมีปัจจัยเสริมและที่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เหมือนกันในทุกระดับชั้น คือตัวแปร “ครู” เนื่องจากครู/อาจารย์เป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครู/อาจารย์จึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพและมีคุณภาพ⁸ แต่ครูในปัจจุบันมีทัศนคติที่ไม่ดีกับวิชาชีพของตน ไม่ศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติการสอนเพียงเพราะเห็นว่าเป็นหน้าที่ ให้ความสนใจในเรื่องของค่าตอบแทน ความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน หรือแม้แต่เกียรติยศชื่อเสียงที่จะได้รับขณะปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพครูผู้สอนให้ความสนใจปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมากกว่าหน่วยงานรัฐบาล ซึ่งในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความต้องการอัตรากำลังครูจำนวน 701 อัตรา⁹ และในปี

⁶สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, “คุณภาพการศึกษาไทย : ไฉนไปไม่ถึงฝัน,” วารสารพัฒนาการเรียน มหาวิทยาลัยรังสิต 4, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2553) : 96 – 100.

⁷สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556 (สุพรรณบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2556), 77 - 80.

⁸สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 – 2552 (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), 13.

⁹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/3844 เรื่อง ความต้องการอัตรากำลังครู ปีการศึกษา 2555,” 23 กรกฎาคม 2555.

การศึกษา 2556 มีความต้องการอัตรากำลังครูจำนวน 629 อัตรา¹⁰ และผลตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการนั้นมีการแข่งขันสูงมาก ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 3,223 คน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งสิ้น 475 คน¹¹ และในปี 2556 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 3,266 คน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งสิ้น 460 คน¹² ในส่วนของความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนก็เช่นกัน เห็นได้จากการขอรับจัดสรรงบประมาณปี 2555 และการจัดทำข้อเสนอของงบประมาณปี 2556 ได้แก่ แบบรายงานการขอโต๊ะ – เก้าอี้ ในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 38 โรงเรียน มีความต้องการโต๊ะ – เก้าอี้นักเรียน ทั้งสิ้น 7,346 ชุด ความต้องการอาคารต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 26 โรงเรียน ต้องการอาคารทั้งสิ้น 30 อาคาร¹³ เป็นต้น ส่วนครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มีความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน กลับมีความรู้สึกท้อถอย เหนื่อยหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีข้าราชการครูจำนวนมากให้ความสนใจที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการ

¹⁰สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/4168 เรื่อง ความต้องการอัตรากำลังครู ปีการศึกษา 2555,” 30 กรกฎาคม 2556.

¹¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/1212 เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2555),” 17 มีนาคม 2555.

¹²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/1268 เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2556),” 18 มีนาคม 2556.

¹³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/2072 เรื่อง การขอรับจัดสรรงบประมาณปี 2555 และการจัดทำข้อเสนอของงบประมาณปี 2556,” 14 พฤษภาคม 2555.

เกษียณอายุก่อนกำหนด (ออกจากราชการ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554) จำนวน 8,792 ราย¹⁴ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (ออกจากราชการ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555) จำนวน 9,810 ราย¹⁵ ซึ่งมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ให้ความสนใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดหลายราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 52 ราย และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 46 ราย ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

จากปัญหาที่กล่าวมาพบนี้พบว่า โรงเรียนภายใต้การดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9” เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทুমเทแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

¹⁴กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ประกาศรายชื่อข้าราชการที่ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2554),” 29 กรกฎาคม 2554.

¹⁵กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ประกาศรายชื่อข้าราชการที่ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2555),” 28 สิงหาคม 2555.

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. เพื่อทราบคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนด ข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. แรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน ระดับใด
2. คุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน ระดับใด
3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการ วิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน ระดับปานกลาง
2. คุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน ระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุป

โรงเรียนเป็นสถาบันหลักทางสังคมที่ให้การศึกษอบรมแก่เยาวชนเพื่อให้เขาเหล่านั้นเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนจึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเป็นไปในลักษณะเชิงระบบ ซึ่งแกทซ์และคาน (Katz and Kahn) มีแนวคิดที่ว่า องค์กรเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะเปิดรับตัวป้อน (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (output) และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนา¹⁶ ซึ่งในระบบของการบริหารจัดการศึกษานั้น ตัวป้อน (input) ได้แก่ นักเรียน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี นโยบาย ทางด้านกระบวนการ (process) นั้น ประกอบด้วย การบริหาร การนิเทศ และการจัดการเรียนการสอน จนเกิดเป็นผลผลิต (output) ซึ่งเป็นผลลัพธ์มาจากกระบวนการผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มาตรฐานการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียน¹⁷ ซึ่งมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และสิ่งที่จะชี้วัดให้เห็นว่าผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์คือข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น การที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นต้องมีแรงจูงใจเป็นประเด็นหลักในการผลักดันเพื่อให้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 โดยศึกษาแนวคิดด้านแรงจูงใจซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายทฤษฎี ดังนี้ บีช (Beach) กล่าวถึงการจูงใจว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัล

¹⁶Daniel Katz and Robert L.Kahn, **The Social Psychology of Organization**, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son,1978), 20.

¹⁷มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ 14 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543), 74.

ที่จะได้รับ¹⁸ และทฤษฎีของบาร์นาร์ด (Barnard) ได้ค้นพบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community)¹⁹ แนวคิดด้านคุณภาพผู้เรียนนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่แสดงถึงคุณภาพของผู้เรียนไว้ 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ 3) มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม 4) ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5) อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 6) มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 7) รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 8) มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่

¹⁸ Dale S. Beach, **Personnel : The Management of People at Work** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), 234.

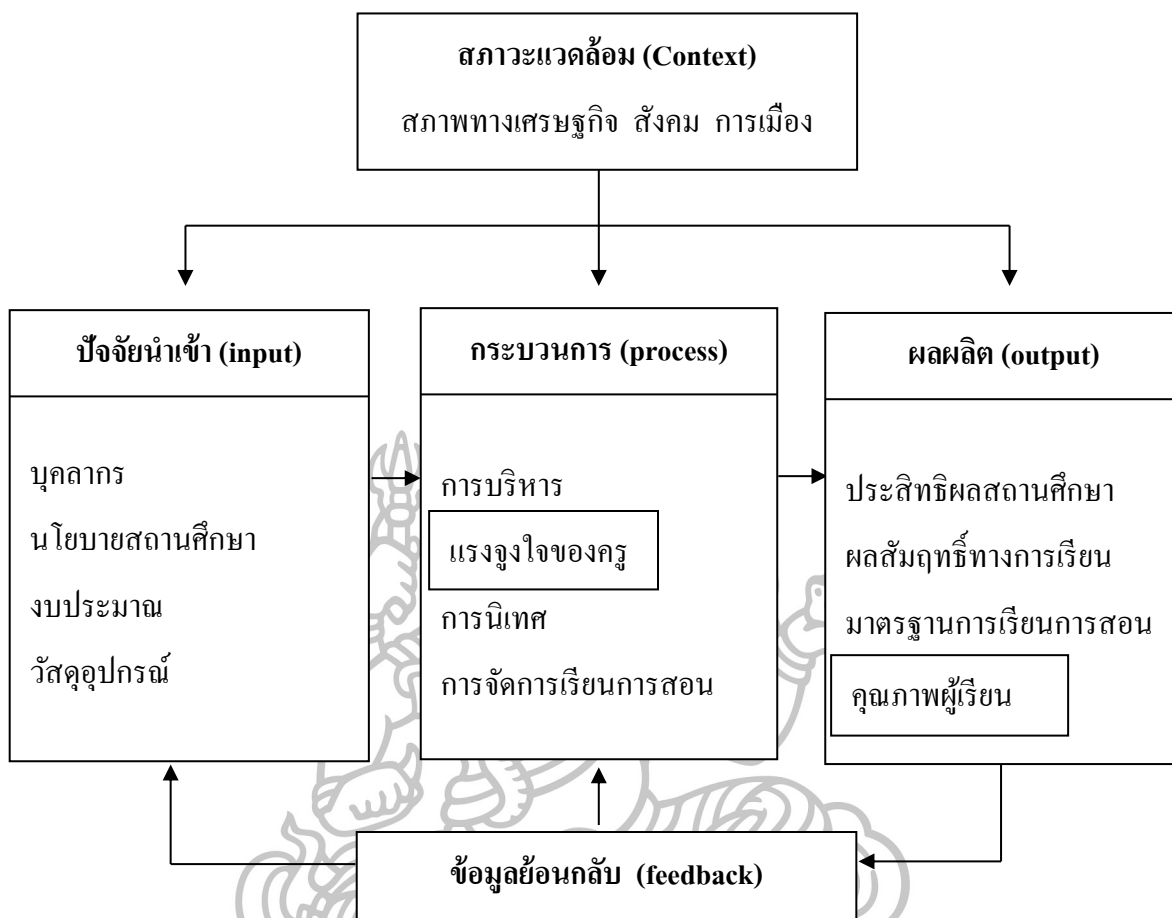
¹⁹ Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคมด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน²⁰ การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินมาตรฐานตามกฎกระทรวง ฯ ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน (8 ตัวบ่งชี้) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้) และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการการส่งเสริม (2 ตัวบ่งชี้) มีจำนวนรวมทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาตามกฎกระทรวง ฯ อยู่ในกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และ 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน²¹และสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดคุณภาพผู้เรียนที่ประเมินตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต²² จากแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนที่ประเมินตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

²⁰กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2552), 5 – 49.

²¹สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)(กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด, 2555), 8 - 38.

²²สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 11-12.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุป

ที่มา : บูรณาการจากแนวคิดของ Daniel Katz and Robert L.Kahn, **The Social Psychology of Organization**, 2nd ed. (New York : John Willey & Son, 1978), 20.

: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 14 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543), 74.

: Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 11-12.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 และสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจของครูตามแนวความคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ซึ่งได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (personal non-material opportunity) 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community)²³ ส่วนคุณภาพผู้เรียนศึกษาตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต²⁴ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังแผนภูมิที่ 2

²³ Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Massachusetts: Harvard University Press, 1972), 142-149.

²⁴ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 11-12.

แรงจูงใจของครู (X_{tot})	คุณภาพผู้เรียน (Y_{tot})
<ol style="list-style-type: none"> 1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X_1) 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (X_2) 3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X_3) 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X_4) 5. ความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (X_6) 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X_7) 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) 2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y_2) 3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y_3) 4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล (Y_4) 5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y_5) 6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 11-12.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกันจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

แรงจูงใจของครู หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เรียนรู้หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างดี สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ความดีใจทางสังคม สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนที่มีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมใน 2 จังหวัดคือ จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครปฐม ซึ่งในจังหวัดนครปฐมประกอบไปด้วยโรงเรียนจำนวน 29 โรงเรียน และในจังหวัดสุพรรณบุรีประกอบไปด้วยโรงเรียนจำนวน 32 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9” นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดันที่เกิดมาจากความต้องการที่จะรับการตอบสนองซึ่งมีความสลับซับซ้อน โดยนักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่างก็ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจต่างกันออกไป ดังนี้

เบเรลสันและสไตเนอร์ (Berelson and Steiner) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหว อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย²⁵ ซึ่งสอดคล้องกับฟลิปโป (Flippo) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือการเร่งเร้าเพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน อันจะเป็นผลให้เกิดความรู้สึภายในที่เป็นพลังที่จะดำเนินการใด ๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การกระตุ้นหรือ

²⁵Barnard Berelson and Grey A. Steiner, **Human Behavior** (New York : Harcourt Brace & World Inc., 1964), 240.

การเร่งเร้าที่จะดำเนินการเพื่อสนองความต้องการ หรือ ความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจนั้น จะมีทั้งที่ด้วยวิธีการเชิงบวก (ปฏิฐาน) และเชิงลบ (นิเสธ)²⁶

บีช (Beach) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือรางวัล (reward) แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ²⁷ ซึ่งสอดคล้องกับลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันซึ่งส่งผลต่อบุคคลที่สามารถอธิบายถึงทิศทางความพยายามของบุคคลที่พึงปรารถนา เพื่อให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะอย่าง²⁸ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรืออะไรก็ตามที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรือรางวัลจากผลงานดีเด่น วิธีการใช้เงินและของขวัญสุดพิเศษเพื่อจูงใจนั้นมีรูปแบบการใช้มากมาย ความซับซ้อนของขั้นตอนการเบิกจ่าย ความยากลำบากในการได้มาซึ่งค่าตอบแทน และพลังในการซื้อขายแลกเปลี่ยนของเงินที่มีต่อตลาดการเงินนั้นทำให้สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญต่อการจูงใจให้คนพยายามสร้างผลงานเพื่อองค์กร ทว่าคนเราก็ต้องการสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัด ซึ่งเมื่อความต้องการพื้นฐานของคนส่วนใหญ่ที่มีอยู่จำกัดนี้ได้ถูกเติมเต็มแล้ว สิ่งจูงใจนี้จึงไม่สามารถจูงใจได้มากนักหากเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากความจำเป็นทางกายภาพ

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการ

²⁶ Edwin B. Flippo, **Principles of Personal Administration** (New York : McGraw-Hill,1971), 70.

²⁷ Dale S. Beach, **Personnel : The Management of People at Work** (New York : McGraw-Hill Book Company,1967), 379.

²⁸ F. C. Lunenburg and A.C. Ornstein, **Educational Administration : Concept and practices**, 2nd ed. (Belmont, CA : Wadsworth, 1996), 369.

ทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายแบบ รวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด เนื่องจากรางวัลทางวัตถุมักเป็นที่ยอมรับได้ หากมั่นใจว่าจะมีการสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น และมักเกิดข้อสันนิษฐานว่ารางวัลทางวัตถุจะต้องมีสาเหตุหรือถูกสร้างมาจากความแตกต่างและชื่อเสียง คุณค่าที่แท้จริงของความแตกต่างของรางวัลที่เป็นเงินอยู่ที่การรับรู้หรืออยู่ที่การถูกกล่าวถึง ซึ่งนี่คือเหตุผลที่ความแตกต่างทางรายได้หรือทรัพย์สินนั้นเป็นต้นเหตุของความอิจฉาริษยา และความแตกแยกนั่นเอง

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือสภาพร่างกายที่พึงปรารถนา ทั้งที่เรารู้ตัวและไม่รู้ตัว ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำให้อุดมคติของบุคคลที่มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ เกี่ยวข้องกับอนาคต หรือเกี่ยวข้องกับความมีน้ำใจต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้รวมถึง ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พยายามที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความเข้ากันได้ทางสังคม การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความพยายามในการทำงานของคนในองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อสถานการณ์ขององค์กรในมุมมองของคนในองค์กรนั้น ๆ เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันได้นั่นเอง

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนได้ทั่วไปในองค์กรทุกประเภทในการปฏิเสธผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากแนวคิดที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน เพราะคนเราหลงคิดไปว่าตนจะไม่สามารถทำอะไรได้ดีภายใต้แนวคิดหรือเงื่อนไขที่คิดแปลกแตกต่างไป สิ่งที่ชัดเจนมาก ๆ อย่างหนึ่งคือคนเราจะไม่ให้ความร่วมมือถ้าเขารู้ว่าแนวคิดหรือเงื่อนไขที่ว่ามันนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันอันที่มิตร ความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี การหลอมรวมกันของคนในสังคม รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว การสนับสนุนทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน

คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอนซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกเขาไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร²⁹ ลูธานส์ (Luthans) ได้กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจว่า เกิดตามความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย³⁰ ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : Fred Luthans, **Organizational Behavior**, 4th ed.(New York : McGraw-Hill Book Company, 1985), 183.

²⁹Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

³⁰Fred Luthans, **Organizational Behavior**, 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1985), 183.

ซงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง การจูงใจคนให้ทำงานว่าผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้นทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์จะให้องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้³¹

จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ ตรงกับคำภาษาอังกฤษ ว่า Motive มาจากภาษาละติน “Motus” เป็นกริยาช่องที่ 3 ของคำว่า Movere แปลว่า เคลื่อนที่ แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย เช่น จูงใจให้ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงแก่ครอบครัว จูงใจให้พากเพียรในการเรียนเพื่อได้รับคะแนนสูงและเกิดความภูมิใจในตน³²

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เรียนรู้หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างดี สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจมีหลายประเภทและแต่ละบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน การสร้างแรงจูงใจจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นขึ้นอยู่กับเทคนิคของผู้สร้างแรงจูงใจว่าสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้เหมาะสมหรือตรงกับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ หรือไม่ หากสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้เหมาะสมและตรงกับความต้องการก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถนั่นเอง

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน เริ่มตั้งแต่เรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลไปจนผู้ร่วมงานและองค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ซึ่งหากองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้แล้วย่อมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถนั่นเอง

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาในเรื่องขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ ล็อก (Lock) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีทั้งสิ้น 9 ประการ คือ

³¹ซงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2542), 358.

³²จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, จิตวิทยาทั่วไป (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 225.

1. ด้วงาน (work) ด้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือ คีถยงาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ด้แก่ จำนวนที่ด้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงิน ของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ด้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง
4. การด้รับการยอมรับนับถึอ (recognition) ด้แก่ การยอมรับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จ ของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์เก็อคุณ (benefits) ด้แก่ บ่าหนึ่งบ้านาญคอบแทน สวัสดิการ การ รักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (working condition) ด้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของ อาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (supervision) ด้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้ค้ณให้ โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) ด้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ ชึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
9. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ด้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรใน หน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน³³ กิลเมอร์ (Gilmer) ด้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ ทำให้เกิดแรงจูงใจเช่นกัน ดังนี้
 1. ความมั่นคงในงาน (security) ด้แก่ ความรู้สึได้ว่าด้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและด้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ด้แก่ การมีโอกาสดู่น ไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น
 3. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ด้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

³³ Edwin A Lock, The Nature and causes of job satisfaction, **Handbook of Industrial and organization Psychology**, In M.D. Dunnette ,ed (Chicago : Rand McNally,1976),1302.

4. ค่าจ้าง (wage) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ (intrinsic aspect of the job) ได้แก่ การจัดทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับ ความถนัด ทักษะความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศของ ผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (social aspect of job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้ง ระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ³⁴ จากที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายประการ ซึ่งทุกประการล้วนสามารถ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ทั้งสิ้น

ประเภทของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีควรจัดให้มีการจูงใจที่ดี นักการศึกษาหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับประเภทของแรงจูงใจ โดยแบ่งประเภทตามลักษณะของสิ่งจูงใจได้ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

- 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

³⁴ Gilmer, B. Von Haller. **Applied Psychology** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1975), 225.

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่มีใช้เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น³⁵ นอกจากการแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดยลักษณะของสิ่งจูงใจแล้ว ทั้งนี้มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดยแบ่งตามสภาวะความต้องการของบุคคลอีกด้วย ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยจิตใจของตนเอง ไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจใดมากระตุ้น จากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ในองค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาด องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยต่อเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งใดจูงใจใด ๆ มากระตุ้น แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม

³⁵ พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์, 2544), 240-241.

บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น³⁶

การจูงใจคนนั้น เป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจประเภทใดก็ตาม เพราะการจูงใจเป็นการชักนำหรือระดมพลังใจของคนให้มุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

ลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งจูงใจ

1. ลักษณะของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีวิธีการมากมายหลายวิธี เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถนำไปใช้ก่อนข้างจะได้ผลดี การใช้สิ่งจูงใจเหล่านี้ได้แก่

1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน นับว่าเป็นวิธีการที่ได้ผลละใช้กันแพร่หลายที่สุด อัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจโดยตรงทางการเงิน (Direct financial incentive) ซึ่งมีผู้คิดค้นวิธีการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้หลายวิธี ดังนี้

1.1.1 จ่ายตามผลงาน (Pay in terms of production) วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบนี้จะช่วยย้่วยให้คนทำงานดีขึ้น ขยันขึ้น เพราะถ้าปฏิบัติงานได้ผลผลิตมากก็จะเป็นเงินมากเป็นเงาตามตัวและถือว่ายุติธรรมดี เพราะใครทำได้มากก็ควรได้รับการตอบแทนมาก

1.1.2 จ่ายตามกำหนดเวลา (Pay according to time spent) คือ จ่ายตามเวลาที่ต้องใช้ไปในการปฏิบัติงาน เพราะงานบางประเภทต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก เช่น งานฝีมือ เป็นต้น

1.1.3 จ่ายตามอาวุโสของงาน (The seniority method of pay) วิธีการจ่ายค่าจ้างโดยถือหลักอายุงานนี้ มีผลดีที่ทำให้คนงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ คนงานที่อาวุโสมากก็จะได้ประโยชน์มาก การจ่ายโดยวิธีนี้ควรคำนึงถึงข้อขัดข้องกับคนงานหนุ่มๆ ที่มีฝีมือในการปฏิบัติงานด้วย

1.1.4 จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ (Pay on the basis of need) การจ่ายโดยวิธีนี้มีข้อจำกัดมากและยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้วย

³⁶ Strauss, George and Leonard R. Sayles, *The Human Problems of Management*.

1.2 การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจ่ายในรูปของเงิน โบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้ลูกจ้างทำงานเต็มที่ขึ้น โดยโบนัสจะไปช่วยเสริมสร้างทำให้เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น ทำให้คนมีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้นกว่าเดิม การจ่ายโบนัสจะกระทำกันเป็นงวด ๆ งวดหนึ่งอาจเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือนครั้ง

1.3 การแบ่งปันผลกำไร เป็นวิธีการที่หน่วยงานจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับผลกำไรของกิจการ เป็นการให้ผลประโยชน์ในกรณีพิเศษเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา การแบ่งผลกำไรอาจกระทำได้โดย

1.3.1 การจ่ายให้เป็นเงินสด (Cash payment plan) เป็นการจ่ายเงินสดให้เพียงครั้งเดียวทั้งหมด

1.3.2 การจ่ายให้เป็นงวด (Deferred payment plan) เป็นการจ่ายโดยวิธีการแบ่งเป็นงวด ๆ ตามความก้าวหน้าของงาน

1.3.3 การจ่ายแบบผสม (Combination plan) เป็นการจ่ายโดยวิธีให้เงินสดไปก่อน 1 ใน 3 ส่วนที่เหลือจะถูกเก็บไว้เพื่อจ่ายให้ตอนออกจากงาน เป็นต้น

1.4 การให้บำเหน็จ โบนัสพิจารณาจากการทำงานและไม่มีความผิดจนเป็นที่น่าพึงพอใจ เมื่อจะออกจากงานแล้วก็จะมอบบำเหน็จให้เป็นรางวัล

1.5 การให้บำนาญ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนสนใจที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะเมื่อตนทำงานมานานจนอายุมากครบกำหนดเวลาหนึ่งแล้ว ย่อมต้องการพักผ่อนในชีวิตบั้นปลาย จึงต้องการให้หน่วยงานรับรองสวัสดิภาพของตนในระยะนี้

1.6 การให้ประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งอาจมองไม่เห็นในรูปของตัวเงินโดยตรง แต่ก็ช่วยทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานดีขึ้น เช่น การให้สวัสดิการต่าง ๆ ด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านสันตนาการ และที่อยู่อาศัย ฯลฯ เป็นต้น

1.7 การจัดกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือกรณีเดือดร้อนทางการเงิน โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำระยะเวลาผ่อนชำระยาวนาน

2. ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานในองค์กรมีตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ กัน มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปด้วย โดยปกติคนงานมีความต้องการในผลตอบแทนเป็นรูปตัวเงินมากกว่าบุคคลในระดับหัวหน้างาน ดังนั้น การใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยดีนั้น จึงจำเป็นต้องเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลและลักษณะของงานด้วย สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินได้แก่

- 2.1 การยกย่องและการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.2 การมีส่วนร่วมได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of Belonging)
- 2.3 การแข่งขัน (Competition)
- 2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity)
- 2.5 ความยุติธรรม (Fairness)
- 2.6 บริการทางด้านสันทนาการ (Recreational Services)
- 2.7 การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation)³⁷

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจหรือการจูงใจ (motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือนร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานดังนี้ คือ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานด้วย และทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความศุขกายศุขใจและความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน³⁸

กีบสัน, อิวานเซวิก และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly) กล่าวถึงกระบวนการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคติ

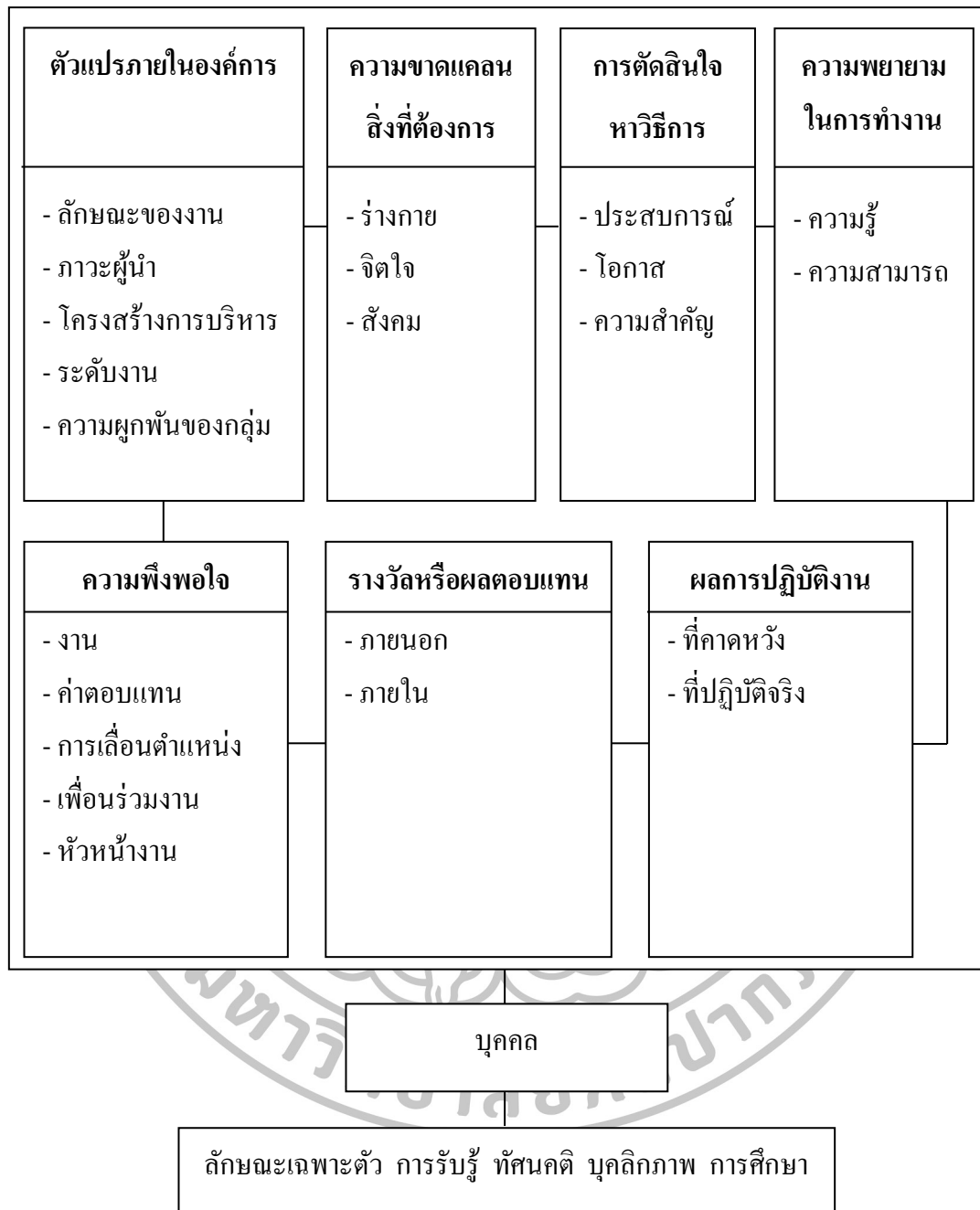
³⁷ พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์, 2544), 241-243.

³⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 316-317.

บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งທີ່คิดว่ามีความสำคัญแล้ว จะใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตามที่คาดหวังหรือได้มาจากการที่เขาปฏิบัติจริงก็ตาม ผลงานเมื่อถูกประเมินแล้วจะตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่น ๆ ตัวแปรสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หากบุคคลเกิดความพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานไปด้วยและสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้³⁹



³⁹James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James Donnelly, Jr., **Organizations : Behavior, Structure, Process**, 4th ed. (Texas : Business Publication, Inc., 1982),5.



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการจูงใจตามทัศนะของ กิ๊บสัน อิวานเซวิช และดอนเนลลี่

ที่มา : James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James Donnelly, Jr., **Organizations : Behavior, Structure, Process**, 4th ed. (Texas : Business Publication, Inc., 1982),5.

แรงจูงใจหรือการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉยเมย เฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัย ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive)⁴⁰

เมื่อพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์⁴¹

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจจะผลักดันและเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา แรงจูงใจสามารถส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้ความตั้งใจและความทุ่มเท การมีแรงจูงใจในการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจะทำให้ความรู้สึภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

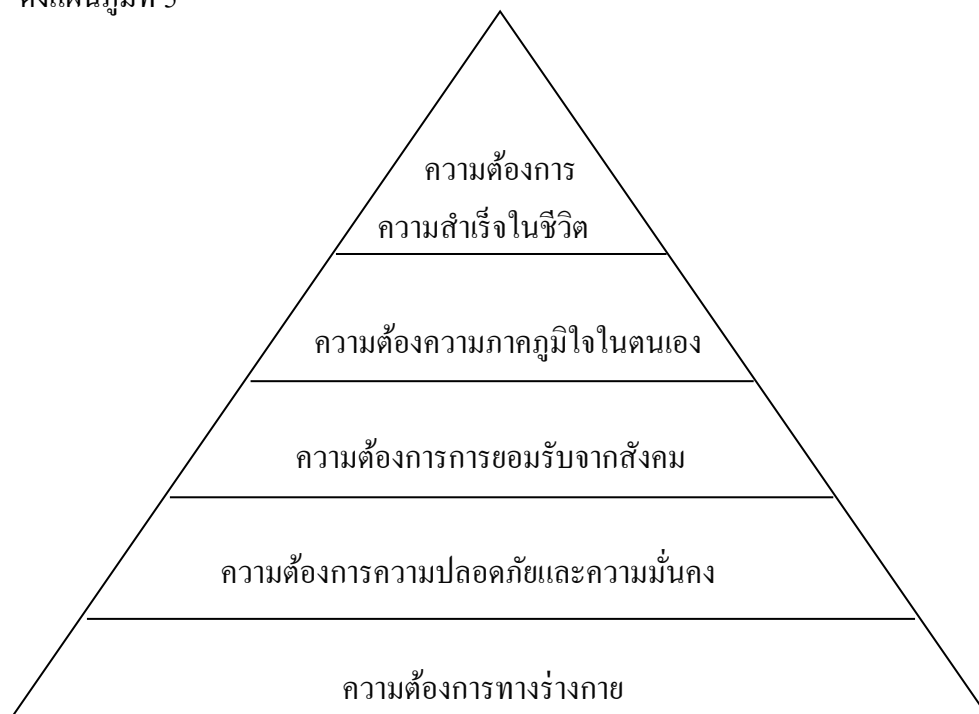
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อ

⁴⁰พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544), 238.

⁴¹มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544), 383-385.

ความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H. Maslow, **Motivation and personality**, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 210.

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ได้กำหนดคุณลักษณะของคนเป็น 2 ฝ่าย ที่ขัดแย้งกัน และเสนอแนะยุทธวิธีที่จะบริหารบุคคลทั้ง 2 ประเภทนี้ โดยใช้ทฤษฎีเรียกว่า “ทฤษฎี X” และ “ทฤษฎี Y” เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งแมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1957 โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
3. คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
5. คนมักโง่และหลอ่งง่าย จึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization)

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้พอใจ
2. คนไม่เกียจคร้าน ขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงาน ให้เกิดผลดีต่อองค์กร

3. คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน

4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบพฤติกรรม ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นการพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งและต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหม้อคณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ที่มา : Douglas, McGregor, **The Human Side of Enterprise**, (New York : McGraw-Hill, 1960), 33-48.

ในทฤษฎี Y นี้ นักบริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (social man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นนักบริหารจึงต้องจูงใจเขาเหล่านั้นด้วยสิ่งจูงใจที่มิใช่ตัวเงิน (non-financial incentives) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (non-tangible incentives) และเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกไว้มากกว่าที่จะมาคอยควบคุม ตรวจสอบดูแลกันอย่างใกล้ชิด⁴²

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อ

⁴²Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise** (New York : McGraw-Hill, 1960), 33-48.

ว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุข ความสบาย และความต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตบนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้าย ๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการวิจัยของแมคเคลแลนดี้ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้ บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับ โดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้น ที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีที่เขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา ในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้คนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ การช่วยเหลือและตอบสนองของคนได้

ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความต้องการความชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้ พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น อยากที่จะให้บุคคลอื่นชอบ สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงกลับ

พยายามที่จะมุ่งแสดงออกเพื่อการมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝหาคำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมชาติที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนา จากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้ ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์กร บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้น เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังที่จะให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลทำให้บางครั้งเป้าหมายขององค์กรต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์กรสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหา และส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลลักษณะเช่นนี้ชอบที่จะทำงานให้สำเร็จตามวิถิทางขององค์กร พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวมอีกด้วย⁴³

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

⁴³David C. McClelland, **Business Drive and National Achievement**. (New York : D. Van Nostrand,1962),99-122.

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกัน⁴⁴

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาได้รับการเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยบำรุงรักษา (motivation-maintenance theory) ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยคู่ (dual factor theory) ทฤษฎีจูง

⁴⁴C. P. Alderfer, **Existence Relatedness and Growth : Human Need in Organization Settings** (New York : Free Press, 1972),33.

ใจ-ปัจจัยค้ำจุน (motivation- hygiene theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นต้น

จากการศึกษาของเฮิรซเบิร์กและคณะเพื่อนร่วมงานของเขาในปี ค.ศ.1951 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิธื่อดำเนินการให้สัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้ให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่าง เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของคนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจการปฏิบัติงานได้

ผลการศึกษาของเฮิรซเบิร์กและคณะ สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factors) มีอยู่ 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพึงพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้อความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา คุงาน หรือศึกษาต่อ

1.5 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำท้อความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ คุงาน หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factor) มีทั้งหมด 10 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (company policy and administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.3 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานหรือเครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับตามความเหมาะสม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

2.8 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.9 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.10 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นองค์กรที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่ต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานนั้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้เฮิร์ชเบิร์กและคณะ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้าน

ปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น⁴⁵

คุณภาพผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนที่สังคมต้องการ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๖ ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ (หมายถึง สุขกาย สุขใจ) สติปัญญา ความรู้ (หมายถึงเป็นคนเก่ง) และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (หมายถึง เป็นคนดี ของคนรอบข้างและสังคม)” และในมาตรา ๗ ที่ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” นอกจากนี้ เพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑) ได้ประกาศ วิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญารู้คิด มีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ที่ได้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังคงยึดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรเป็นหลัก โดยกำหนด

⁴⁵Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, **The motivation to work**, 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), 44-50.

คุณภาพผู้เรียนเป็น ๖ ส่วน คือ มีสุขภาพะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต⁴⁶

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การดำเนินการตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการขับเคลื่อนหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑) ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น ครูเป็นบุคลากรสำคัญที่สุดในการดำเนินการในระดับห้องเรียนในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน⁴⁷ ซึ่งแบ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางการปฏิบัติระดับสถานศึกษาและแนวทางการปฏิบัติระดับห้องเรียน

แนวทางการปฏิบัติระดับสถานศึกษา

ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจให้กระจ่าง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบาย จุดเน้น ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
3. บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน
4. แนวทางการออกแบบหลักสูตรและตารางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

ผู้เรียนตามจุดเน้น

วิธีการ

1. ประชุมชี้แจง

⁴⁶สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสมรรถนการเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553), 17.

⁴⁷สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ,แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ (2553),31.

2. ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งในระดับสถานศึกษาและชุมชน
ผลที่ได้รับ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความตระหนัก เห็นความในบทบาทของตนเอง
2. มีความเข้าใจในการนำ จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไปสู่การปฏิบัติ
3. มีความร่วมมือในระดับองค์กรและชุมชน
4. ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบหลักสูตรและปรับตารางเรียนให้เหมาะสมกับ

จุดเน้น

5. มีการปรับพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษารอบสอง
ขั้นที่ 2 ตรวจสอบ ทบทวน วิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนา
ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษาทั้งจุดเด่นและจุดพัฒนา เช่น ผลการประเมิน
ในระดับชาติ สมศ. เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ฯลฯ
2. ผลการเรียนของผู้เรียนแยกเป็นระดับชั้นและรายวิชาระดับสถานศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษา ฯลฯ

วิธีการ

1. ตรวจสอบเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. ประชุมสัมมนา

ผลที่ได้รับ

1. ข้อมูลสารสนเทศ
2. จุดเด่น จุดพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา และครูผู้สอน
ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
1. ตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ระยะที่ 1 ภาคเรียนที่ 2/2553
2. ตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ระยะที่ 2 ภาคเรียนที่ 1/2554
3. ตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ระยะที่ 3 ภาคเรียนที่ 2/2554
4. ตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ระยะที่ 4 ภาคเรียนที่ 1/2555
5. ตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ระยะที่ 5 ภาคเรียนที่ 2/2555

วิธีการ

1. ประชุม วางแผน
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

ผลที่ได้รับ

เป้าหมายสถานศึกษาและมีแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นในแต่ละระยะ
ที่สอดคล้องกับบริบท และศักยภาพของสถานศึกษา/ผู้เรียน

ขั้นที่ 4 กำหนดภาระงานการพัฒนาคุณภาพตามจุดเน้น

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อนของหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ เช่น วิทยาลัยสัน
โครงสร้างเวลาเรียน การจัดรายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติม การจัดทำตารางเรียน ฯลฯ
2. ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
(พิจารณาได้จากตัวอย่าง 4 ลักษณะ)
3. ปรับโครงสร้างเวลาเรียน และตารางเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การเรียนรู้ที่
ออกแบบไว้
4. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นทั้งในและ
นอกห้องเรียน
5. จัดหา จัดทำ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้
6. ออกแบบการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นการ
ประเมินสภาพจริง

วิธีการ

1. ประชุม ทบทวนหลักสูตรฯ และปรับปรุงหลักสูตร
2. ประชุมปฏิบัติการปรับโครงสร้าง เวลาเรียน และจัดทำแผนการเรียนรู้
3. สำรวจ จัดหา พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

ผลที่ได้รับ

1. สถานศึกษามีหลักสูตรการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
2. ตารางเรียนใหม่
3. ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามจุดเน้น
4. สื่อ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. มีเครื่องมือ วิธีการวัดผลและประเมินผลตามจุดเน้น

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและตารางเรียนที่ออกแบบไว้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

2. วัดและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนระหว่างเรียน

3. วัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามตัวชี้วัดของจุดเน้น

วิธีการ

1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

2. ออกแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดเน้น

ผลที่ได้รับ

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดเน้น

2. ครูมีรูปแบบและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่นำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามจุดเน้น

ขั้นที่ 6 ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนา

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นในขั้นที่ 5

การใช้หลักสูตรการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

การใช้โครงสร้างเวลาเรียนและตารางเรียนตามรูปแบบของหลักสูตรการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

การวัดและประเมินผลที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

2. นำผลการตรวจสอบปรับปรุงจุดอ่อน และพัฒนาจุดเด่น

วิธีการ

1. ประชุมครูเพื่อประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินตนเอง

3. ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้

ผลที่ได้รับ

1. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนา

2. กระบวนการบริหารหลักสูตรมีการขับเคลื่อน

3. ผู้เรียนมีการพัฒนาตามจุดเน้น

ขั้นที่ 7 สรุป และรายงานผลการพัฒนา

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. สรุปผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นในด้านการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

2. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น เมื่อสิ้นสุดตามระยะที่ 1 - 5

3. นำผลจากรายงาน ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนา

วิธีการ

1. ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. นำเสนอผลงานคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

3. จัดนิทรรศการแสดงผลงาน หรือประชาสัมพันธ์ผลงานสู่สาธารณชน

4. สรุป รายงานผลเสนอผู้เกี่ยวข้อง

ผลที่ได้รับ

1. มีผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

2. มีแนวทางและนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

3. มีหลักฐานและร่องรอยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

4. มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

5. ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา⁴⁸

⁴⁸ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ,แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553),32-34.

แนวทางการปฏิบัติระดับสถานศึกษา

1. ทำความเข้าใจ ให้กระจ่าง	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน - แนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น - บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง - การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน
2. ตรวจสอบ ทบทวนวิเคราะห์ จุดเด่นจุดพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา - คุณภาพผู้เรียนแยกเป็นรายวิชาและระดับชั้น - จุดเด่น จุดพัฒนาของสถานศึกษา - จุดเด่น จุดพัฒนาของผู้เรียน
3. กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น	<ul style="list-style-type: none"> - ปีการศึกษา 2553 ระยะที่ 1 - ปีการศึกษา 2554 ระยะที่ 2, 3 - ปีการศึกษา 2555 ระยะที่ 4, 5
4. กำหนดภาระงาน การพัฒนาตามจุดเน้น	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ - ทบทวน ปรับ โครงสร้างเวลาเรียน ตารางเรียน - ออกแบบการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน - วัดและประเมินผลตามหลักสูตรและจุดเน้น
5. ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตาม จุดเน้น	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรที่ออกแบบ - นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินระหว่างปฏิบัติงานตามแผน - วัดและประเมินผลผู้เรียนตามจุดเน้น
6. ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนา - นำผลการตรวจสอบ ปรับปรุงไปใช้พัฒนา
7. สรุปและรายงานผลการพัฒนา ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงาน - ความภาคภูมิใจ และความสำเร็จ - ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

แผนภูมิที่ 6 แนวทางปฏิบัติระดับสถานศึกษา

ที่มา : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ,แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553),31.

แนวทางปฏิบัติระดับห้องเรียน

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบ ทบทวนรายวิชา และกิจกรรมในความรับผิดชอบ

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. โครงสร้างรายวิชา โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
2. ตารางเรียนหน่วยการเรียนรู้
3. แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และแผนปฏิบัติการ โครงการต่าง ๆ
4. สื่อ แหล่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. คุณภาพผู้เรียนทุกระดับทั้งในภาพรวมและแยกรายวิชา เช่น NT, O - Net, สมศ. , เขต

พื้นที่การศึกษา

วิธีการ

1. ศึกษาเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดพัฒนาทุกด้าน
3. นำข้อมูลของสถานศึกษามาเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

ของ สพฐ.

4. ตรวจสอบ ความสอดคล้องของสื่อ แหล่งการเรียนรู้ฯ สถานศึกษาที่ปรับปรุงใหม่และ
สิ่งที่ใช้อยู่เดิม

ผลที่ได้รับ

1. ได้จุดเด่น จุดพัฒนาของรายวิชาและกิจกรรมในความรับผิดชอบ
2. ได้แนวทางการปรับปรุง / พัฒนารายวิชาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นของ สพฐ. และสถานศึกษา

3. มีข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลด้านสติปัญญา ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะ
2. สุขภาพ ร่างกาย
3. พื้นฐานครอบครัว เศรษฐกิจ
4. สังคม เพื่อน และผู้เกี่ยวข้อง
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
6. ผลงานที่ภาคภูมิใจประสบความสำเร็จ
7. ผลกระทบที่เป็นปัญหา

วิธีการ

1. ศึกษา รวบรวมข้อมูลรายบุคคล โดยวิธีการดังนี้

ตรวจสอบจากข้อมูลเอกสารของสถานศึกษา และ Port folio นักเรียน

สอบถาม

สัมภาษณ์

สังเกต ฯลฯ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนรายบุคคล

3. จัดกลุ่มผู้เรียน โดยให้แต่ละกลุ่มมีความสอดคล้องใกล้เคียงกันตามจุดเน้นระดับชั้น ผลที่ได้รับ

1. มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. มีข้อมูลที่เป็นจุดเด่นจุดพัฒนาของผู้เรียนรายบุคคล และรายกลุ่ม

3. มีหลักฐาน ร่องรอยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม อย่างเป็น

รูปธรรม

ขั้นที่ 3 กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดเน้น

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. หน่วยการเรียนรู้

2. แผนการจัดการเรียนรู้

3. แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. แผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ

5. สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา

6. การวัดและประเมินผล

วิธีการ

1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน และตารางเรียนที่กำหนด

2. จัดทำจัดหาสื่อแหล่งเรียนรู้ ฯ ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบ

3. ออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินสภาพจริง
ในระดับชั้นเรียน

ผลที่ได้รับ

1. มีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มสอดคล้องตามจุดเน้น

2. มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามจุดเน้น

3. มีสื่อ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องตามจุดเน้น

4. มีเครื่องมือวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

ขั้นที่ 4 ดำเนินการจัดการเรียนรู้

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการเรียนรู้ตามจุดเน้นทั้งใน และนอกห้องเรียน

2. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

3. การประเมินคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น

4. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับชั้นเรียน

6. การนิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิธีการ

1. จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้

2. จัดกิจกรรมนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมจุดเน้นตามศักยภาพผู้เรียน

3. วัดและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนและประเมินคุณภาพตามจุดเน้น

4. พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งรายบุคคล

และรายกลุ่ม

5. นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนตามกระบวนการวิจัย

6. ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ
ผลที่ได้รับ

1. ผู้เรียนมีทักษะความสามารถและคุณลักษณะตามจุดเน้น

2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

3. มีการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ตามจุดเน้น

4. ผู้เรียนได้แสดงออกตามศักยภาพของตนเอง

5. มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัย

6. มีการสร้างความร่วมมือระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง

7. มีการนำหลักสูตรการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 นำเสนอผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นรายบุคคลและรายกลุ่ม

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

3. ผลการวิจัยในชั้นเรียน

4. ผลการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ในระดับห้องเรียน

วิธีการ

1. ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นด้วยวิธีการต่าง ๆ
2. วิเคราะห์และสรุปผลการพัฒนาผู้เรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคลตามจุดเน้น
3. นำผลการพัฒนาผู้เรียน ไปจัดทำเป็นข้อมูลในระดับห้องเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

ตามจุดเน้น

4. สรุปผลการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน

5. จัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นระดับห้องเรียนในความรับผิดชอบ

6. จัดทำรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ระดับห้องเรียนในความรับผิดชอบ

ผลที่ได้รับ

1. มีผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นในทุกมิติทั้งรายบุคคลรายกลุ่ม และระดับห้องเรียน
2. มีหลักสูตรการเรียนรู้ระดับห้องเรียนที่เป็นตัวอย่างในการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น
3. มีการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น
4. มีรูปแบบความร่วมมือของครูและผู้เกี่ยวข้อง
5. มีเอกสารรายงานและข้อมูลสารสนเทศที่เป็นร่องรอย หลักฐานในการพัฒนาผู้เรียนตาม

จุดเน้น⁴⁹

⁴⁹ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ,แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553),36-38.

แนวทางการปฏิบัติระดับห้องเรียน

1. ตรวจสอบ ทบทวน รายวิชา และกิจกรรมใน ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างรายวิชา ตารางเรียน - หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรม และโครงการ - สื่อ และแหล่งการเรียนรู้
↓	
2. วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับชั้นเรียน - จัดกลุ่มการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น
↓	
3. กำหนดแนวทางการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ จุดเน้น	<ul style="list-style-type: none"> - รูปแบบกิจกรรมในและนอกห้องเรียน - หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมโครงการ - แผนการจัดการเรียนรู้
↓	
4. ดำเนินการจัดการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนรู้ตามแนวทางที่ออกแบบ - วัดและประเมินผลการพัฒนาผู้เรียน - วิจัย และนวัตกรรมการเรียนรู้ - นิเทศ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
↓	
5. นำเสนอผลการพัฒนาการ เรียนรู้ตามจุดเน้น	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล / กลุ่ม - รายงานผลการพัฒนาตามจุดเน้น - รายงานการพัฒนาวิจัย / นวัตกรรมการเรียนรู้ - รายงานภาพความสำเร็จ อุปสรรค และปัญหา

แผนภูมิที่ 7 แนวทางปฏิบัติระดับสถานศึกษา

ที่มา : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ,แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553),35.

มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้ง แสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นวัตกรรมของดนตรี พัฒนาฝึกฝนชิมชั้จนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงาน จากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

คำอธิบาย

ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนและเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่และรณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

ประเด็นการพิจารณา

1. การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เครื่องแต่งกายและเครื่องใช้ส่วนตัวสะอาด
2. การปฏิบัติตามสุขบัญญัติ 10 ประการ
3. การเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในการเผยแพร่และรณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกายเจริญเติบโตสมบูรณ์ตามวัย โดยเปรียบเทียบน้ำหนัก ส่วนสูงกับอายุตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และมีผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ประเด็นการพิจารณา

1. การมีพัฒนาการทางร่างกาย และการเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัยอุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

คำอธิบาย

ผู้เรียนรู้เท่าทันและสามารถปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด สิ่งมอมเมา และอบายมุขต่าง ๆ รู้จักวิธีดูแลรักษาตนเองให้ปลอดภัยจากเหตุความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้น โดยไม่รู้ตัวจากโรคและอุบัติเหตุ รวมทั้งจากอุบัติเหตุ การทะเลาะวิวาท และปัญหาทางเพศ

ประเด็นการพิจารณา

1. การรู้เท่าทันและปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ
2. การรู้จักวิธีดูแลรักษาตนเองให้ปลอดภัยจากเหตุความรุนแรง
3. การรู้จักวิธีป้องกันอุบัติเหตุ ป้องกันโรค ป้องกันภัยต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 เห็นคุณค่าในตนเองมีความมั่นใจกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

คำอธิบาย

ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้ว่าอะไรคือจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีความพยายามจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ภาคภูมิใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในตนเองได้ มีความมุ่งมั่นในการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ไม่กลัวความล้มเหลว ความผิดหวัง แสดงออกได้อย่างมีมารยาททางสังคมเหมาะสมกับเพศวัย และบทบาทหน้าที่

ประเด็นการพิจารณา

1. การรู้จักตนเอง ภูมิใจในตนเอง พัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. การมีความมั่นคงทางอารมณ์และมีความมั่นใจในตนเอง
3. การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น สร้างความสงบสุข จัดการกับความขัดแย้งได้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลง คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

ประเด็นการพิจารณา

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

2. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
3. การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม
4. การปฏิบัติตนที่คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 สร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะดนตรีนาฏศิลป์กีฬา
นันทนาการตามจินตนาการ

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความชอบและเห็นคุณค่าของศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา และนันทนาการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความสุข สร้างสรรค์ผลงานได้ตามจินตนาการของตน และสามารถใช้ประโยชน์จากศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬาและหรือนันทนาการ ในชีวิตประจำวันได้

ประเด็นการพิจารณา

1. ความชอบและเห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. การเข้าร่วมกิจกรรม
3. การสร้างสรรค์ผลงาน
4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูต่อบุคคลที่ต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและเป็นคนดีของสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งระบุไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) รักษา ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งแต่ละคุณลักษณะได้มีการนิยามไว้ชัดเจน ดังนี้

ตารางที่ 2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

คุณลักษณะ	การแสดงออก
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความสามัคคีปรองดอง ภูมิใจ เชิดชู ความเป็นชาติไทย ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต	ผู้เรียนปฏิบัติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด
3. มีวินัย	ผู้เรียนปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
4. ใฝ่เรียนรู้	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ มีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. อยู่อย่างพอเพียง	ผู้เรียนดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวังอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน
7. รักความเป็นไทย	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ภูมิปัญญาไทย

ตารางที่ 2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ต่อ)

คุณลักษณะ	การแสดงออก
	ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความกตัญญู กตเวทิตา ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
8. มีจิตสาธารณะ	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย แรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 30.

ประเด็นการพิจารณา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทั้ง 8 คุณลักษณะ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูกตเวทิตา

คำอธิบาย

ผู้เรียนแสดงออกถึงความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ด้อยโอกาสหรืออ่อนแอกว่า ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือมีส่วนร่วมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม แสดงความกตัญญูกตเวทิตา โดยประพฤติตนถูกต้องเหมาะสม เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือกิจการงาน ตอบแทนผู้มีพระคุณ ประพฤติตนเป็นนักเรียนที่ดี โดยแสดงความสุขภาพ นอบน้อม โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งมั่นในการเรียน ดูแลรักษาสถานที่ สิ่งของ ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประเด็นการพิจารณา

1. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
2. การเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ (หมายรวมถึง ผู้ปกครองและผู้มีพระคุณ)
3. การเป็นนักเรียนที่ดี
4. การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง

คำอธิบาย

ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของตนอย่างสุภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ เห็นประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและเห็นความงามในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น กฎกติกาแห่งกีฬามวย การแต่งกาย ภาษาพูด ภาษาเขียน ศาสนา พิธีกรรม ความคิด ความเชื่อ เป็นต้น และสามารถแก้ปัญหา อยู่ร่วมกัน ได้ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ประเด็นการพิจารณา

1. การแสดงความคิดเห็นอย่างสุภาพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ
2. การแสดงมารยาทที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
3. การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ต่างกััน
4. การปรับตัวและร่วมกิจกรรมตามบริบททางวัฒนธรรมและสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

คำอธิบาย

ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องชัดเจน รู้คุณค่าของ สิ่งแวดล้อม ผลกระทบในการใช้และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เข้าร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมโครงการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และบำรุงรักษาธารณสมบัติ

ประเด็นการตรวจสอบ

1. การตระหนัก รู้คุณค่า ของสิ่งแวดล้อม
2. การร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว

คำอธิบาย

ผู้เรียนแสดงออกถึงความชอบอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ มีความตั้งใจ และต้องการที่จะอ่าน มีการแสดงออกเป็นเวลานาน เห็นได้จากการอ่านหนังสือทุกที่เมื่อมีเวลา และโอกาส ต้องการจะอ่านเองโดยไม่มีการบังคับ พอใจที่จะอ่านอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และมีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการอ่าน มีกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเองตามความสนใจ รู้จักค้นหาความรู้จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว

ประเด็นการพิจารณา

1. การอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ทุกที่เมื่อมีเวลาและโอกาส
2. การยืมหนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งพิมพ์จากห้องสมุด หรือแหล่งเรียนรู้ ไปอ่านเพิ่มเติม
3. กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเองตามความสนใจ
4. ผลงานจากการค้นหาความรู้จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีทักษะในการอ่านฟังดูพูดเขียนและตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

คำอธิบาย

ผู้เรียนสามารถอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การอ่าน อ่านได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถจับประเด็นเนื้อหาที่อ่านได้ สามารถจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟังได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สามารถสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบตัว แล้วสรุปเป็นความรู้ได้ สามารถกำหนดประเด็นในการพูดคุย ซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้ และสามารถเขียนถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เรื่องราว ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
2. ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟัง
3. ความสามารถในการสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแล้วสรุปเป็นความรู้ได้
4. ความสามารถในการพูดคุย ซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้
5. ความสามารถในการเขียนถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เรื่องราว ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้
6. ความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน

คำอธิบาย

ผู้เรียนจับคู่หรือจับกลุ่มกับเพื่อนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น องค์กรความรู้ และวิธีการเรียนรู้ระหว่างกัน แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นการพิจารณา

1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิธีการเรียนรู้ในกลุ่ม
3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ภายในกลุ่ม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร สืบค้น และนำเสนอข้อมูล และหรือผลงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพิจารณา

1. ความเข้าใจในระบบและวิธีการใช้เทคโนโลยี
2. การสืบค้นความรู้และสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต
3. การใช้เทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูล
4. การนำเสนอผลงานหรือสร้างผลงานโดยใช้เทคโนโลยี

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียน ตามความคิดของตนเอง

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยแยกแยะข้อเท็จจริง รายละเอียด จัดกลุ่มข้อมูล จัดกลุ่มความคิด เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และสื่อสารเพื่อเสนอความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยการพูดหรือเขียนตามความคิด ของตนเอง

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู
2. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อเสนอความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาล่าง ๆ โดยใช้ภาษาพูดหรือเขียนหรือด้วยวิธีการอื่นตามความคิดของตนเอง เช่น การอธิบาย การเขียนผังความคิด (Mind map) การเขียนรายงาน การเขียนเรียงความ การใช้สื่อประกอบการนำเสนอ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการนำเสนอรูปแบบวิธีคิด
2. ความสามารถในการนำเสนอรูปแบบวิธีแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการใช้ภาษาหรือวิธีการอื่นสำหรับการนำเสนอ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ โดยการรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา คาดคะเนสถานการณ์หรือคาดคะเนคำตอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย และกำหนดทางเลือกตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือมาสนับสนุนหรือโต้แย้ง

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย
2. ความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์หรือคาดคะเนคำตอบ
3. ความสามารถในการกำหนดทางเลือกตัดสินใจแก้ปัญหา

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่ม รวบรวม ผสมผสานและแตกความคิดจากเดิม ไปสู่ความคิดแปลกใหม่ที่ไม่ซ้ำของเดิม เชื่อมโยงหรือผสมผสานประสบการณ์เก่าเข้ากับประสบการณ์ใหม่ สร้างสรรค์และพัฒนาผลงานด้วยตนเอง มีผลงานแปลกใหม่ และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการคิดริเริ่ม
2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด

ประเด็นการพิจารณา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับโรงเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งได้แก่ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช

2551

สมรรถนะ	พิจารณาจาก
1. ความสามารถในการสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> - การรับและส่งสาร - วัฒนธรรมในการใช้ภาษา - การเลือกใช้และบูรณาการสื่อหรือเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อการถ่ายทอด - แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง
2. ความสามารถในการคิด	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ - การคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ - การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคม
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม - การแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ - การใช้เหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจ
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในเชิงบวกและทำงาน - ความรับผิดชอบในหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกในสังคม - การปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม - ความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา - การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ต่อ)

สมรรถนะ	พิจารณาจาก
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ - การเลือกใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน - การอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - การวิเคราะห์ และเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับวัย

ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 55.

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ผลการประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนในภาพรวมจากการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเขียนเรื่องหรือข้อความที่ได้จากการอ่าน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ประเด็นการพิจารณา

1. ความสามารถในการอ่านของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น
2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น
3. ความสามารถในการเขียนของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและ พลศึกษา ศิลปะ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยี เฉลี่ยตามเกณฑ์

ประเด็นการพิจารณา

ผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวน การทำงานเป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

ตัวบ่งชี้ 6.1 วางแผนการทำงาน และดำเนินการจนสำเร็จ

คำอธิบาย

ผู้เรียนทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด มีการตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขการทำงานเป็นระยะ ๆ ไม่ก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการทำงาน งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพิจารณา

1. การวางแผนการทำงาน
2. การดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด
3. การตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขการทำงาน
4. การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
5. การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 6.2 ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความรู้สึกพึงพอใจและชื่นชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ และพากเพียร มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมุ่งมั่นพัฒนางานให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และรู้สึกชื่นชมต่อผลสำเร็จของผลงาน

ประเด็นการพิจารณา

1. ความเต็มใจและพึงพอใจต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ พากเพียร และละเอียดรอบคอบ

3. การยอมรับในคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
 4. ความมุ่งมั่นพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
 5. ความรู้สึกชื่นชมและภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จของผลงาน
- ตัวบ่งชี้ 6.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

คำอธิบาย

ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน มีความสามารถในการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือ แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ประสานการทำงาน ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ

ประเด็นการพิจารณา

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานกับหมู่คณะ
2. ความสามารถในการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม
3. การแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน
4. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถประสานการทำงานร่วมกับหมู่คณะจนบรรลุผลสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ 6.4 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ (1 คะแนน)

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูล และแสวงหาความรู้ในอาชีพที่ตนเองสนใจ เพื่อนำเสนอให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์และคุณค่า

ประเด็นการพิจารณา

1. ความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต
2. การบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ
3. การแสวงหาความรู้ในอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ
4. ความรู้ความเข้าใจในอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ

5. การแนะนำ ชักชวน อาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์และคุณค่า⁵⁰

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ จำนวน 61 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนครปฐมจำนวน 29 โรงเรียน⁵¹ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 73,185 คน⁵² และมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,727 คน⁵³ ดังนี้ ตารางที่ 4 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	โรงเรียน
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	5 โรงเรียน	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย โรงเรียนสวนแตงวิทยา โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา โรงเรียนสวนหลวง
อำเภอดอนเจดีย์	2 โรงเรียน	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 1
อำเภอสองพี่น้อง	5 โรงเรียน	โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 5 โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

⁵⁰สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด,2553), 17 - 68.

⁵¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556, 22 - 23.

⁵²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556, 43.

⁵³เรื่องเดียวกัน, 70.

ตารางที่ 4 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
		โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา โรงเรียนบางลี่วิทยา
อำเภอเดิมบางนางบวช	4 โรงเรียน	โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 7 โรงเรียนทุ่งคลีโลกช้างวิทยา โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย โรงเรียนบ่อกรูวิทยา
อำเภอสามชุก	3 โรงเรียน	โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 โรงเรียนสามชุกรัตนโกการาม โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม
อำเภอด่านช้าง	2 โรงเรียน	โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โรงเรียนด่านช้างวิทยา
อำเภอบางปลาม้า	3 โรงเรียน	โรงเรียนบางแม่หม้ายราษฎร์รังสฤษฎ์ โรงเรียนบางปลาม้า (สูงสูมารพคุณวิทย์) โรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา 2
อำเภออู่ทอง	4 โรงเรียน	โรงเรียนสระยายโสมวิทยา โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย โรงเรียนดอนคาวิทยา โรงเรียนอู่ทอง
อำเภอศรีประจันต์	3 โรงเรียน	โรงเรียนศรีประจันต์ (เมธีประมุข) โรงเรียนวังหัวราษฎร์สามัคคี โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา
อำเภอหนองหญ้าไซ	1 โรงเรียน	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา
รวม		32 โรงเรียน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556,44.

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
อำเภอเมืองนครปฐม	8 โรงเรียน	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์ โรงเรียนสระกระเทียมวิทยาคม โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาคม โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โรงเรียนราชินีบูรณะ
อำเภอพุทธมณฑล	2 โรงเรียน	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระ ตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา
อำเภอกำแพงแสน	3 โรงเรียน	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา โรงเรียนศาลาติ๊กวิทยา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
อำเภอคอนท่อม	2 โรงเรียน	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา โรงเรียนคงทองวิทยา
อำเภอนครชัยศรี	6 โรงเรียน	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครปฐม (ปรกแก้ววิทยา) โรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษดิ์ โรงเรียนพลอยจาตุรจินดา โรงเรียนภัทรญาณวิทยา โรงเรียนแหลมบัววิทยา โรงเรียนเพิ่มวิทยา
อำเภอบางเลน	4 โรงเรียน	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา โรงเรียนบางหลวงวิทยา โรงเรียนบางเลนวิทยา โรงเรียนสถาพรวิทยา

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
อำเภอสามพราน	4 โรงเรียน	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนปรีดการามวิทยาคม โรงเรียนสามพรานวิทยา โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
รวม	29 โรงเรียน	

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556,45.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนิตา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมความอดทน อยู่ในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁵⁴

⁵⁴ชนิตา เศษลือ , “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร(กรกฎาคม – ธันวาคม 2556) : 24 – 32.

ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโก จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผน โครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การเสริมแรงด้วยคำชมเชยการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มีระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนของภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามคุณวุฒิและความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ชัดเจนตามกฎหมายและการประเมิน จัดหาห้องเรียนและห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จัดประชุมสั้น ๆ ก่อนทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์และให้มีวาระเวลาการบริหารมากขึ้น⁵⁵

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ครู 3) รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครู ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจด้าน ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงาน

⁵⁵ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556),บทคัดย่อ.

หลากหลาย และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ครู โดยพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง GFI เท่ากับ 0.97 ค่า AGFI เท่ากับ 0.94 ค่า RMR เท่ากับ 0.047 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.053 แสดงว่ารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเท่ากับ 0.55 และองค์ประกอบแรงจูงใจ (motivation) ในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลกระทบต่อการทำงานของครูได้ร้อยละ 30 ($r^2 = 0.30$)⁵⁶

ทวีพงษ์ หล่มวงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน 2) คุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁵⁷

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) มาตรฐาน

⁵⁶ มีทนา วัฒนอมศักดิ์, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร(มกราคม 2557) : 20 – 32.

⁵⁷ ทวีพงษ์ หล่มวงษ์, “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), บทคัดย่อ.

ด้านผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 มาตรฐานโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มาตรฐานที่ 7, 8, 1, 2, 3 และ 4 ส่วนมาตรฐานที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 2, 6, 8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5, 6 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1⁵⁸

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁵⁹

สุภา เจียมพุก ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์

⁵⁸ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), บทคัดย่อ.

⁵⁹มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), บทคัดย่อ.

ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁰

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูกับการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1)สมรรถนะครูของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตได้ดังนี้ 1.ด้านสมรรถนะหลักและ 2.ด้านสมรรถนะประจำสายงาน 2)การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตได้ดังนี้ 1.มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 2.มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม 3.มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน 4.มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา และ 5.มาตรฐานด้านสังคมแห่งการเรียนรู้ 3) สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶¹

งานวิจัยต่างประเทศ

อีแกน (Egan) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบของครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁶²

⁶⁰สุภา เจียมพุก , “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2554),บทคัดย่อ.

⁶¹เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ “สมรรถนะครูกับการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร(กรกฎาคม – ธันวาคม 2555) : 67 – 78.

⁶²Sean Dennis Egan, “Motivation and satisfaction of Chicago public school twacher : An analysis based on the Herzberg Motivation Theory” (Ed.D dissertation, Northern Illinois, University 2001), Abstract.

ราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอะเริน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน⁶³

วากเนอร์ (Wagner) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิภริยา ส่งผลกระทบต่อระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับ บรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ⁶⁴

กรีน (Green) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่ครูและผู้ปกครองร่วมกำหนดพันธกิจอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียนไม่แน่ใจในการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการ

⁶³Rodney L. Rathmann. "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School", **Dissertation Abstracts International** 46 (January 1999) : 2354 - A.

⁶⁴Brigid Daly Wagner, "Motivation and professional growth in early childhood teachers" (Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006),Abstract.

ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจด้วย⁶⁵

สรุป

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน ทำให้ได้ทราบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) ซึ่งเมื่อครูได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพผ่านการประเมินตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย

⁶⁵Deadra Albert - Green, "Teachers Parent and Students Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open – Enrollment Charter Schools." (A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree Texas A & M University, 2005), iii-iv.



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสารตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มา

ตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และเสนอแนะ

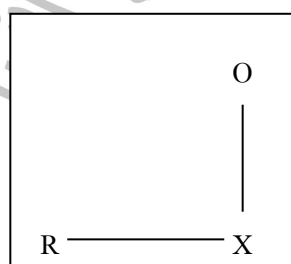
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน⁶⁶ (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัดและขนาดของ โรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ออกตามจังหวัด และขนาดของโรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 13 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน 2) โรงเรียนในจังหวัด นครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน

2. สุ่มโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยใช้ โรงเรียนทั้ง 2 จังหวัดแล้วสุ่มตามสัดส่วน ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ 1) โรงเรียนในจังหวัด สุพรรณบุรี จำนวน 29 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 9 โรงเรียน 2) โรงเรียนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 27 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาด ใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 56 โรงเรียน

⁶⁶ Robert V. Krejcie and Darle W. Morgan, “ Determining Sample Size for Research Activities” **Journal for Education and Psychological Measurement**, No 3 (November 1970) : 608.

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการจำนวน 1 คน และหัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 224 คน ดังรายละเอียด ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในแต่ละจังหวัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

โรงเรียน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา เขต 9	ประชากร (โรงเรียน)				กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				ผู้ให้ข้อมูล (คน)				รวม
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการ	หัวหน้างานประกันคุณภาพ	ครูผู้สอน	
จังหวัด สุพรรณบุรี	2	7	13	10	2	6	12	9	29	29	29	29	116
จังหวัด นครปฐม	5	6	8	10	5	6	7	9	27	27	27	27	108
รวม	7	13	21	20	7	12	19	18	56	56	56	56	224

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X_1) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นทางกายเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีแล้ว

2.2 สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (X_2) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้เป็นสิ่งจูงใจที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับสิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

2.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X_3) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

2.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X_4) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้วยความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

2.5 ความดีใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน

2.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (X_6) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

2.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X_7) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน ดังนี้

3.1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) หมายถึง ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้ง แสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นำริ้นรมย์ของคนตรี พัฒนาฝึกฝนซึมซับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงาน จากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ คนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

3.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y_2) หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม

3.3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y_3) หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

3.4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล (Y_4) หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสาร โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

3.5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y_5) หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวน การทำงานเป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | แรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน |
| 2 | หมายถึง | แรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน |
| 3 | หมายถึง | แรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน |
| 4 | หมายถึง | แรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน |
| 5 | หมายถึง | แรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน |

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาปรับแก้ไขข้อความ สำนวนภาษาและความเที่ยงตรงด้านภาษาโดยใช้การวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครู ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูล 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁶⁷ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .864

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 9 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละโรงเรียน

2. นำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 9 แต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

⁶⁷ Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1978), 161.

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยก็พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถาม นำแบบทดสอบมาตรวจรวบรวมคะแนน นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูล คำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์⁶⁸ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า แรงงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า แรงงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า แรงงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า แรงงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า แรงงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

⁶⁸John W. Best , **Research in Education**, 10th ed. (Boston, Mass. : Allyn and Bacon, 2006),310.

(Pearson's product – moment correlation coefficient) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ โคเฮน⁶⁹ (Cohen) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 ถึง 0.29 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.49 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) และคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁶⁹Cohen, J.W., *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd edn. (NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 1998), 44.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 224 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 51 โรงเรียน จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.07 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	1) ชาย	76	37.25
	2) หญิง	128	62.75
รวม		204	100.00
2. อายุ			
	1) 20 – 30 ปี	28	13.72
	2) 31 – 40 ปี	59	28.92
	3) 41 – 50 ปี	39	19.12
	4) 51 – 60 ปี	78	38.24
รวม		204	100.00
3. ระดับการศึกษา			
	1) ปริญญาตรี	58	28.43
	2) ปริญญาโท	134	65.69
	3) ปริญญาเอก	12	5.88
รวม		204	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่			
	1) ผู้อำนวยการ โรงเรียน	51	25.00
	2) รองผู้อำนวยการ โรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการ	51	25.00
	3) หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา	51	25.00
	4) ครูผู้สอน	51	25.00
รวม		204	100.00
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน			
	1) 1 – 5 ปี	49	24.02
	2) 6 – 10 ปี	56	27.45

ตารางที่ 7 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3) 11 – 15 ปี	31	15.20
4) 16 – 20 ปี	6	2.94
5) 21 – 25 ปี	17	8.33
6) 26 – 30 ปี	24	11.76
7) มากกว่า 30 ปี	21	10.30
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.92 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 และอายุระหว่าง 20 – 30 ปี น้อยที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.72 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 65.69 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งหัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษาจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 6 – 10 ปีมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.45 รองลงมาคือ 1 – 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 26 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 มากกว่า 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 21 – 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และน้อยที่สุดคือ 16 – 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n=51)

ด้าน	แรงงูใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	สิ่งงูใจที่เป็นวัตถุ (X_1)	4.37	0.59	มาก
2	สิ่งงูใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล(X_2)	4.34	0.60	มาก
3	สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X_3)	4.37	0.56	มาก
4	ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X_4)	4.50	0.47	มากที่สุด
5	ความดิ่งดูใจทางสังคม หน่วยงาน (X_5)	4.42	0.51	มาก
6	สิ่งงูใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน(X_6)	4.42	0.53	มาก
7	โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X_7)	4.47	0.54	มาก
8	สภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8)	4.41	0.55	มาก
	รวม (X_{tot})	4.41	0.42	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าแรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.47$) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.54$) ความดิ่งดูใจทางสังคม หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.51$) สิ่งงูใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.53$) สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.55$) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.56$) สิ่งงูใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.59$) สิ่งงูใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย ($SD = 0.47$ ถึง 0.60) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สำหรับรายละเอียดของแรงงูใจของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังตารางที่ 9 – 16

ตารางที่ 9 แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
สิ่งงูใจที่เป็นวัตถุ

(n=51)

ข้อ	แรงงูใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	เงินเดือนและสวัสดิการที่ไ้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.66	มาก
2	ความพอใจในสิ่งตอบแทนที่ไ้รับจากการปฏิบัติงาน	4.44	0.64	มาก
3	สภาพทางกายภาพ / สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	4.30	0.73	มาก
รวม		4.37	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งงูใจที่เป็นวัตถุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, SD = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งงูใจที่เป็นวัตถุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ความพอใจในสิ่งตอบแทนที่ไ้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.44$, SD = 0.64) เงินเดือนและสวัสดิการที่ไ้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.36$, SD = 0.66) และสภาพทางกายภาพ / สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.73) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย (SD = 0.66 ถึง 0.73) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
สิ่งงูใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

(n=51)

ด้าน	แรงงูใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน	4.33	0.70	มาก
2	โอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.73	มาก
3	โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.41	0.68	มาก
	รวม	4.34	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสิ่งงูใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, SD = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสิ่งงูใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.41$, SD = 0.68) โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.70) และโอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.27$, SD = 0.73) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย (SD = 0.68 ถึง 0.73) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 11 แรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
สภาพกายภาพที่พึงปรารถนา

(n=51)

ข้อ	แรงงูใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัย	4.42	0.66	มาก
2	วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเพียงพอและมีความพร้อมในการใช้งาน	4.30	0.74	มาก

ตารางที่ 11 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพกายภาพที่พึงปรารถนา (ต่อ)

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
3	สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง	4.26	0.78	มาก
4	เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงานมีความเรียบร้อย เหมาะสมกับงาน	4.47	0.66	มาก
รวม		4.37	0.56	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามีขั้วมีเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงานมีความเรียบร้อย เหมาะสมกับงาน ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.66$) สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัย ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.66$) วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเพียงพอและมีความพร้อมในการใช้งาน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.74$) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย ($SD = 0.66$ ถึง 0.78) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 12 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงาน	4.50	0.65	มากที่สุด
2	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	4.47	0.64	มาก
3	การได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม	4.53	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 12 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ต่อ)

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
4	ความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน	4.50	0.59	มากที่สุด
รวม		4.50	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยดังนี้ การได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.61$) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.59$) ความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.65$) และความรู้สึกรักว่าตนเองมีความสำคัญ ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.59$ ถึง 0.65) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 13 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4.43	0.64	มาก
2	ความรู้สึกลอดภัยจากการถูกคุกคามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	4.42	0.72	มาก
3	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.38	0.67	มาก
4	ความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน	4.44	0.65	มาก
รวม		4.42	0.51	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความตั้งใจทางสังคม หน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความตั้งใจทางสังคม หน่วยงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.65$) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.64$) ความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกคุกคามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.72$) และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย ($SD = 0.64$ ถึง 0.72) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 14 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	การทำงานที่ตรงตามความถนัดของตนเอง	4.40	0.66	มาก
2	การปฏิบัติงานหรือการได้รับมอบหมายงานตรงกับลักษณะนิสัยส่วนบุคคล	4.39	0.65	มาก
3	ความคุ้นเคยในแนวทางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงานในโรงเรียน	4.48	0.59	มาก
รวม		4.42	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ความคุ้นเคยในแนวทางการปฏิบัติงาน

หรือวิธีการทำงานในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.59$) การทำงานที่ตรงตามความถนัดของตนเอง ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.66$) และการปฏิบัติงานหรือการได้รับมอบหมายงานตรงกับลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.59$ ถึง 0.66) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 15 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง

(n=51)				
ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	การมีส่วนร่วมในงานทุกงานที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม	4.50	0.62	มากที่สุด
2	การให้ความสำคัญต่อผลของการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.45	0.66	มาก
3	การได้รับสิทธิเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในโรงเรียน	4.46	0.66	มาก
รวม		4.47	0.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในงานทุกงานที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.62$) การได้รับสิทธิเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.66$) และการให้ความสำคัญต่อผลของการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.62$ ถึง 0.66) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 16 แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้าน
สภาพการอยู่ร่วมกัน

(n=51)

ข้อ	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.50	0.61	มากที่สุด
2	ความสนิทสนมกลมเกลียวสามัคคีกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.36	0.68	มาก
3	การให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ในการทำงาน	4.36	0.69	มาก
รวม		4.41	0.55	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพการอยู่ร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.55$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพการอยู่ร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.61$) ความสนิทสนมกลมเกลียวสามัคคีกัน
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.68$) และการให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย ($SD = 0.61$ ถึง 0.69) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏในภาพรวมดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n=51)

ด้าน	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1)	4.33	0.46	มาก
2	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y_2)	4.34	0.51	มาก
3	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y_3)	4.13	0.60	มาก
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล (Y_4)	4.08	0.64	มาก
5	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y_5)	4.14	0.63	มาก
6	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6)	4.32	0.50	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.22	0.45	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.45$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.51$) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.46$) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.50$) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.63$) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.60$) และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.46$ ถึง 0.64)

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สำหรับรายละเอียดของคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังตารางที่ 18 – 23

ตารางที่ 18 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

(n=51)

ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	4.28	0.69	มาก
2	นักเรียนมีน้ำหนักร่างกายสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.34	0.64	มาก
3	นักเรียนรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรค ภัยอุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ	4.26	0.62	มาก
4	นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.30	0.69	มาก
5	นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	4.33	0.68	มาก
6	นักเรียนแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นำรสนิยมของคนตรี พัฒนาฝึกฝนซึมซับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน	4.35	0.63	มาก
7	นักเรียนสามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการ	4.45	0.62	มาก
รวม		4.33	0.46	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนสามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการ ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.62$) นักเรียนแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นำรสนิยมของดนตรี พัฒนาฝึกฝนชิมชับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.63$) นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.64$) นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.68$) นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.69$) นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.69$) และนักเรียนรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาพที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรค ภัยอุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.62$ ถึง 0.69) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 19 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

(n=51)				
ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.30	0.66	มาก
2	นักเรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	4.29	0.68	มาก
3	นักเรียนมีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการี ผู้มีพระคุณ และสถาบัน	4.35	0.67	มาก
4	นักเรียนยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.38	0.62	มาก
5	นักเรียนมีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม	4.35	0.66	มาก
รวม		4.34	0.51	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ นักเรียนยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.62$) นักเรียนมีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.66$) นักเรียนมีความกตัญญูทวดที่ต่อบุพการี ผู้มีพระคุณ และสถาบัน ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.67$) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.66$) และนักเรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.62$ ถึง 0.68) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 20 คุณภาพผู้เรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

				(n=51)
ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	4.10	0.77	มาก
2	นักเรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	4.06	0.74	มาก
3	นักเรียนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	4.17	0.65	มาก
4	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	4.21	0.72	มาก
รวม		4.13	0.60	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.72$) นักเรียนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.65$) นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.77$) และนักเรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามี การกระจายน้อย ($SD = 0.65$ ถึง 0.77) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องกัน

ตารางที่ 21 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

(n=51)

ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว	4.05	0.76	มาก
2	นักเรียนมีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด	4.04	0.72	มาก
3	นักเรียนสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.82	มาก
4	นักเรียนสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง	4.14	0.75	มาก
5	นักเรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	4.10	0.77	มาก

ตารางที่ 21 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ
 แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล (ต่อ)

(n=51)

ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
6	นักเรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	4.11	0.83	มาก
7	นักเรียนกำหนดเป้าหมาย ท้าทาย และ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	4.04	0.77	มาก
รวม		4.08	0.64	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศ จากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.75$) นักเรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.83$) นักเรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.77$) นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.76$) นักเรียนมีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.72$) นักเรียนกำหนดเป้าหมาย ท้าทาย และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.77$) และนักเรียนสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีกระจายน้อย ($SD = 0.72$ ถึง 0.83) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 22 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

(n=51)

ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.07	0.79	มาก
2	นักเรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.25	0.72	มาก
3	นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.22	0.71	มาก
4	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่กำหนด	4.02	0.88	มาก
รวม		4.14	0.63	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.55$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.72$) นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.71$) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.79$) และนักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่กำหนด ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.79$ ถึง 0.88) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 23 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

(n=51)

ข้อ	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	นักเรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ مانة พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวน การทำงานเป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.18	0.79	มาก
2	นักเรียนทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนา งาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.27	0.68	มาก
3	นักเรียนสามารถทำงานเป็นหมู่คณะ ได้	4.36	0.67	มาก
4	นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต	4.42	0.63	มาก
5	นักเรียนสามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับ อาชีพและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเอง สนใจ	4.37	0.61	มาก
รวม		4.32	0.50	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศ จากมากไปน้อยดังนี้ นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.63$) นักเรียนสามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.61$) นักเรียนสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.67$) นักเรียนทำงานอย่างมี

ความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.68$) และนักเรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวน การทำงานเป็นระยะ ๆ จนงานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าการกระจายน้อย ($SD = 0.61$ ถึง 0.79) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) มีรายละเอียดดังตัวแปรดังนี้

X ₁	หมายถึง	แรงจูงใจด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
X ₂	หมายถึง	แรงจูงใจด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล
X ₃	หมายถึง	แรงจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา
X ₄	หมายถึง	แรงจูงใจด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ
X ₅	หมายถึง	แรงจูงใจด้านความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน
X ₆	หมายถึง	แรงจูงใจด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล
X ₇	หมายถึง	แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง
X ₈	หมายถึง	แรงจูงใจด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน
X _{tot}	หมายถึง	แรงจูงใจของครูโดยภาพรวม
Y ₁	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
Y ₂	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
Y ₃	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
Y ₄	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล

Y_5	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
Y_6	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนด้านผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
Y_{tot}	หมายถึง	คุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวม

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านแรงงูใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=51)

คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน แรงงูใจของครู	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.518**	.440**	.465**	.435**	.393**	.379**	.539**
X_2	.400**	.303**	.465**	.486**	.418**	.436**	.521**
X_3	.492**	.413**	.516**	.522**	.436**	.499**	.593**
X_4	.492**	.413**	.516**	.522**	.436**	.499**	.593**
X_5	.547**	.522**	.454**	.493**	.455**	.393**	.587**
X_6	.505**	.482**	.408**	.445**	.380**	.420**	.539**
X_7	.450**	.459**	.428**	.425**	.360**	.325**	.503**
X_8	.502**	.506**	.349**	.352**	.335**	.301**	.470**
X_{tot}	.615**	.570**	.561**	.564**	.492**	.487**	.674**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงงูใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r_{xy}=.674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แต่ละด้านพบว่า แรงงูใจของครูด้านความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความสุขที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ($r_{xy}=.547$) มี

ความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงูใจของครูด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.301^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงูใจของครูด้านความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.587^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงูใจของครูด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.470^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) สัมพันธ์กับแรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.615^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) สัมพันธ์กับแรงงูใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.487^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) เพื่อทราบคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของบาร์นาร์ด และคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แบบสอบถามคืน 51 โรงเรียน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.07 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจที่เป็น

วัตถุ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

3. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น ทำให้แรงจูงใจของครูอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับสุภา เจียมพุก ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านผล ประโยชน์ทางอุดมคติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้คนเราให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึก ความคิดเห็นส่วนบุคคล ความต้องการ ให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีคุณค่า ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน และการแสดงน้ำใจไมตรีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผลประโยชน์ทางอุดมคติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภูมิใจและความพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมี

ความสำคัญ เป็นต้น สอดคล้องกับ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวม

ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้ผู้คนมีความรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เนื่องจากความสามัคคีคือพลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชนิดา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นแรงจูงใจ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาคือด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ด้านความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน และด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและเป็นประสงค์ของผู้บริหาร กล่าวคือการพิจารณาบุคลากรแต่ละคนว่ามีคุณสมบัติความรู้ ทักษะความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการใช้คุณสมบัติของบุคลากรอย่างไรและสามารถมอบหมายงานนั้น ๆ ให้กับบุคคลที่เหมาะสมยอมทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั่นเอง สอดคล้องกับ Egan ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชिकाโกพบว่าครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อได้รับมอบหมายลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถของตน และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ ต่อมาคือด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา และด้านสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทุก ๆ หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ที่ประกอบอาชีพครูมากขึ้น รัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพครูให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้สังคมตระหนักและเห็นคุณค่าของคนเป็นครูมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังจะพบว่าครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีระดับแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ทางด้านอุดมคติอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด นอกจากนี้ยังถือว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ผู้คนในสังคมต่างให้การยอมรับนับถือ ด้วยภาระงานและหน้าที่ที่จะต้องสร้างสรรค์ ชักเยลาลูกศิษย์ทุกคนให้เป็นคนดีของสังคม เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ทำให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องการแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอย่างมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูรย์ ธรรมนิศย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ สอดคล้องกับ Wagner ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกซึ่งตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดเป้าหมายของหลักสูตร คุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการกำกับติดตาม ผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกปี ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มเติม สอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเปิดโอกาส

ให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์โดยการกำหนดให้ทุกกลุ่มสาระจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอีกด้วย สอดคล้องกับ ทวีพงษ์ หล่มวงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฉวีวรรณ จันทร์เม่ง ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ เป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างพลเมืองที่ดีให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นผู้เรียนที่เติบโตไปเป็นพลเมืองของประเทศชาติจะมีความคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับครูที่จัดการศึกษา เสริมสร้างลักษณะนิสัยคุณงามความดีที่ถ่ายทอดจากบุคคลที่เรียกว่าครูนั่นเอง หากครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้ทั้งความรู้และเสริมสร้างความดีงาม เอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาคย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายไว้ได้ อีกทั้งจากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกและปริญญาโทร้อยละ 71.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีบุคลากรที่พร้อมทางด้านคุณวุฒิ เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดีได้ สอดคล้องกับ เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูกับการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1)สมรรถนะครูของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของครูและผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันนั่นเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจของครูด้านความตั้งใจทางสังคม หน่วยงานกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความสุขที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ($r_{xy}=.547$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องให้เกียรติกัน ทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจที่จะร่วม งานกับหน่วยงาน เพราะหากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจาก แรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความพยายามในการทำงานของคนในองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อสถานการณ์ขององค์กรในมุมมองของคนในองค์กรนั้น ๆ เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันได้นั่นเอง สอดคล้องกับ Beach ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือ

รางวัล(reward) แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป้าหมายในการทำงานของครูก็คือคุณภาพของผู้เรียน เมื่อครูมีความร่วมมือกันในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลของงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดนั่นเอง

ส่วนแรงจูงใจของครูในด้านสภาพการอยู่ร่วมกันกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตมีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.301^{**}$) เป็นเรื่องของทักษะในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวันจึงควรมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การทำงานของครูและคุณภาพของผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจของครูด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา และด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติกับคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ($r=.593^{**}$) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้รับในระหว่างการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัย ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือแม้แต่เรื่องของความรู้สึภายในจิตใจล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญของครูทั้งสิ้น ซึ่งเมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธ ศักราช 2551 กำหนดและทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับ Green ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจ สอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่ครูและผู้ปกครองร่วมกำหนดพันธกิจอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียนไม่แน่ใจในการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลและคุณภาพผู้เรียน ในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างมีสติสมเหตุสมผลมีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังพบว่า แรงจูงใจของครู ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติและคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจของครูและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จึงได้เสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบและตรงกับความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและความคิด สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ อาจมีการจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์ แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่วางงานนั่นเอง
2. ผู้บริหารกำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถจัด ระเบียบความคิดและใช้เหตุผลในการอ้างอิงแนวคิดได้ นอกจากนี้ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ นักเรียนสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้เกิดความภาคภูมิใจใน ตนเองและเห็นคุณค่าของตนเองอีกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมชุมนุมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือก เรียนตามความสนใจและความสามารถเฉพาะตัว การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ตามที่ รัฐบาลกำหนดเพิ่มเติมลงไปหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ ปฏิบัติจริงและสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้ ได้แก่ กิจกรรมฝึกอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและความ ภาคภูมิใจ เช่น กล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการให้รางวัล ตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร มีการจัด กิจกรรมให้ครูเกิดความผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมปิดกล่องจดก่อนปิดภาคเรียน กิจกรรมพบปะ สังสรรค์ในวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น ทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในเรื่อง

อื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เห็นเป็นตัวอย่าง และสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถไปด้วย ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่ส่งผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในเรื่องของผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียน หากครูผู้สอนสามารถสอนหนังสือควบคู่กับการเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้วยแล้ว จะส่งผลให้ ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ได้มากขึ้นอีกด้วย กล่าวคือในด้านที่ดี อยู่แล้ว ผู้บริหารก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คงเดิมหรือดีขึ้น และในด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุง พัฒนา ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเท่ากันในทุก ๆ ด้านต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
4. ควรเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
5. ควรเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ.แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2552.

_____.“ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ประกาศรายชื่อ ข้าราชการที่
ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนด)ปีงบประมาณ พ.ศ.2555 (1 ตุลาคม พ.ศ.2554)”.29 กรกฎาคม
2554.

_____.“ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ประกาศรายชื่อ ข้าราชการที่
ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ(โครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม พ.ศ.2555)”.28 สิงหาคม
2555.

_____.หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย,2551.

จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ.จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2544.

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1”.วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร,2552.

ชนิดา เศษลือ. “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียน
ในเครือข่ายสาสน์”.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม –
ธันวาคม 2556) : 24-32.

ธงชัย สันติวงษ์.การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,2542.

พรนพ พุกกะพันธุ์.ภาวะผู้นำและการจูงใจ.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์,2544.

ไพฑูริย์ ธรรมนิตย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี”.วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.

_____. **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 14 .นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.

มัทนา วัฒนอมศักดิ์. “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** (มกราคม 2557) : 20-32.

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2552.

ทวีพงษ์ หล่มวงษ์. “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2551.

สุภา เจียมพุก. “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2554.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. “คุณภาพการศึกษาไทย : จะไปไม่ถึงฝัน.” **วารสารพัฒนาการเรียน มหาวิทยาลัยรังสิต 4**, 2(กรกฎาคม – ธันวาคม 2553) : 96 - 100.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/1212 เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2555),” 17 มีนาคม 2555.

_____, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/2072 เรื่องการขอรับจัดสรรงบประมาณปี 2555 และการจัดทำข้อเสนอของงบประมาณปี 2556,” 14 พฤษภาคม 2555.

_____, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/3844 เรื่องความ ต้องการอัตรากำลังครู ปีการศึกษา 2555.” 23 กรกฎาคม 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/1268 เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2556),” 18 มีนาคม 2556.

_____, “หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ ศธ 04239/4168 เรื่องความต้องการ อัตราค่าเลี้ยงดู ปีการศึกษา 2555.” 30 กรกฎาคม 2556.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักงานกฤษฎีกา, 2555 - 2559.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554). กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด, 2555.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 - 2552. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553.

_____. แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554.

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, C.P. **Existence Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings**.
New York : Free Press, 1972.
- Barnard, I. Chester. **The Functions of the Executive**. Massachusetts : Harvard University Press,
1972.
- Dale S. Beach. **Personnel : The Management of People at Work**. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1967.
- Berelson, Barnard. and Steiner, Grey A. **Human Behavior**. New York : Harcourt Brace & World
Inc., 1964.
- Best, W. John. **Research in Education**, 10th ed. Boston, Mass. : Allyn and Bacon, 2006.
- Cohen, J.W., **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd edn. NJ : Lawrence
Erlbaum Associates, 1998
- Cronbach, J. Lee. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row
Publishers, 1974.
- Egan, S.D. **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers : An analysis based
on the Herzberg motivation theory**. Illinois, 2001.
- Eskildsen, K. Jacob., Kristensen Kai., and Westlund, H. Ander. "Work motivation and job satisfaction
in the Nordic countries," *Employee Relations* 26,2 (2004) : 122-136.
- Flippo, B. Edwin. **Principles of Personnel Administration**. New York : McGraw- Hill, 1971.
- George and Sayles R. Leonard. , Strauss. **The Human Problems of Management**. Englewood
Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall., 1960
- Gibson, L. James., Ivancevich, John M., and Donnelly, James Jr., **Organizations : Behavior,
Structure, Process**. 4th ed. Texas : Business Publication, Inc., 1982.
- Gilmer, Von B. Haller., **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book Company., 1975
- Green, L.W., and M.W. Kreuter. **Health Promotion Planning : An Educational and
Environmental Approach**. California : Mayfield, 1991
- Herzberg, Frederick .Mausner, Barnard. and Snyderman, B. Barbara. **The Motivation to
Work**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons Inc., 1959.
- Katz, Daniel and Kahn, L. Robert. **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York :
John Wiley & Son, 1978.

Krejcie, V.Robert., and Morgan, Daryle W. “Determining Sample Size for Research Activities.”

Educational and Psychological Measurement 30,3 (1970) : 607- 610.

Lock, A. Edwin, “The Nature and causes of job satisfaction, **Handbook of Industrial and**

Organization Psychology, In M.D. Dunnette ,ed (Chicago : Rand McNally,1976),1302.

Lunenburg, F. C. and Ornstein, A.C. **Educational Administration : Concept and Practices.**

2nd ed. Belmont, CA : Wadsworth, 1996.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior.** 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company,1985.

McClelland, C. David . **Business Drive and National Achievement.** New York : D. Van

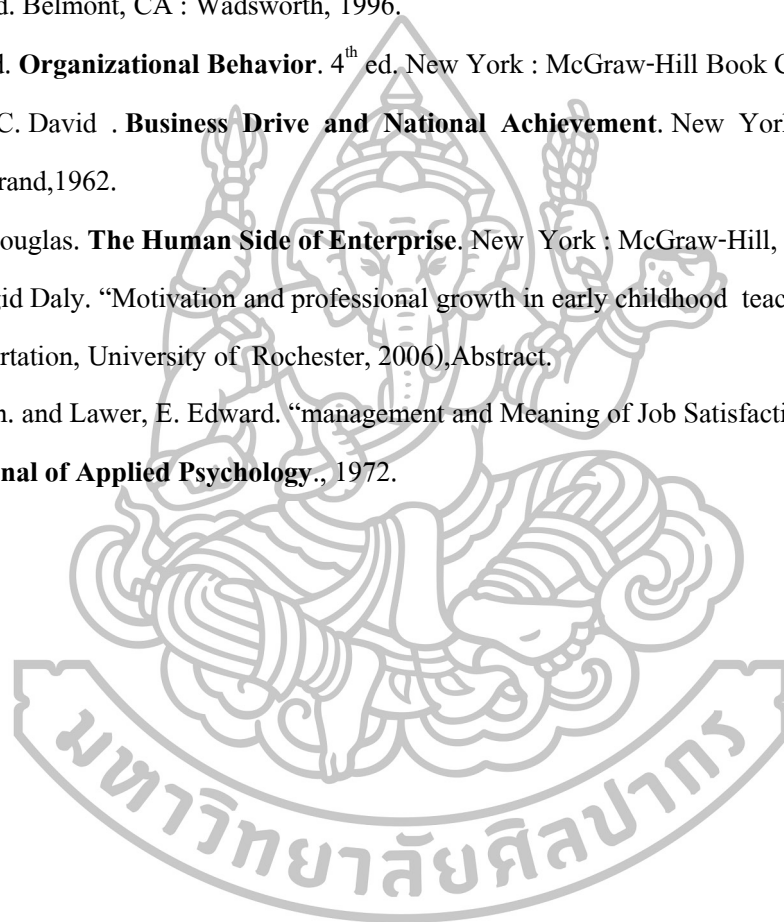
Nostrand,1962.

McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill, 1960.

Wagner, Brigid Daly. “Motivation and professional growth in early childhood teachers” (Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006),Abstract.

Wanons, John. and Lawer, E. Edward. “management and Meaning of Job Satisfaction,”

Journal of Applied Psychology., 1972.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

และ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2 / 4-26

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวไพรินทร์ ขุนศรี รหัสนักศึกษา 55252333 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใครขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

- | | | |
|---------------|---------------|---|
| 1. ดร.ณรินทร์ | ชำนาญคุณ | ปร.ด. การบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการ โรงเรียนกาญจนาภิเษราชรั
จังหวัดกาญจนบุรี |
| 2. ดร.ชยพล | เพชรพิมล | ปร.ด. การบริหารการศึกษา
ครูชำนาญการ โรงเรียนกาญจนาภิเษราชรั
จังหวัดกาญจนบุรี |
| 3. ดร.สำเร็จ | อ่อนสัมพันธุ์ | กศ.ด. การบริหารการศึกษา
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม |
| 4. นางมาลัย | ทองสิมา | ศษ.ม. หลักสูตรและการสอน
ครูชำนาญการ โรงเรียนราชินีบูรณะ
จังหวัดนครปฐม |
| 5. นางน้ำค้าง | เลิศนา | คบ. การวัดผลประเมินผล
ครูชำนาญการ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2
หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ จังหวัดนครปฐม |





ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครูในโรงเรียน							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	0	1	1	1	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	0	1	1	1	4	0.8
6	1	0	1	1	1	4	0.8
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	-1	1	1	1	3	0.6
13	1	0	1	1	1	4	0.8
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	0	1	1	1	4	0.8
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	-1	1	1	1	3	0.6
21	1	-1	1	1	1	3	0.6
22	1	0	1	1	1	4	0.8
23	1	0	1	1	1	4	0.8
24	1	0	1	1	1	4	0.8

25	1	0	1	1	1	4	0.8
26	1	0	1	1	1	4	0.8
27	1	0	1	1	1	4	0.8

ตอนที่ 3 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน

1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1

24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1







ที่ ศธ 0520.203.2 / 115๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธารามศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวไพรินทร์ ขุนศรี รหัสนักศึกษา 55252333 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ

- | | |
|--|-------------------|
| 1. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ | จังหวัดนครปฐม |
| 2. โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม | จังหวัดนครปฐม |
| 3. โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 4. โรงเรียนสระยายโสมวิทยา | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 5. โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 6. โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี | จังหวัดราชบุรี |
| 7. โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ | จังหวัดราชบุรี |
| 8. โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ | จังหวัดกาญจนบุรี |





ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

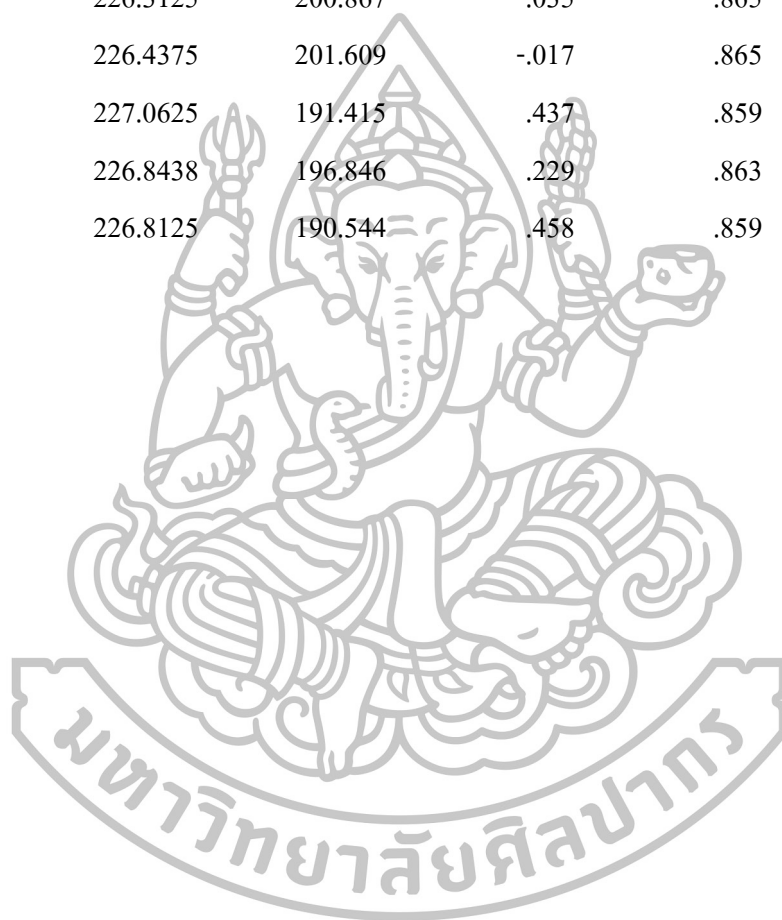
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	226.2500	198.516	.203	.863
VAR00002	226.3750	196.629	.333	.862
VAR00003	226.3750	202.887	-.106	.866
VAR00004	226.3125	199.319	.143	.864
VAR00005	227.0000	199.226	.113	.864
VAR00006	226.8438	192.588	.322	.861
VAR00007	226.8438	196.781	.233	.863
VAR00008	227.1250	188.952	.538	.857
VAR00009	227.1250	200.435	.037	.866
VAR00010	226.7813	200.305	.034	.866

VAR00011	227.3750	192.113	.423	.860
VAR00012	227.3750	191.468	.522	.858
VAR00013	226.8750	192.306	.342	.861
VAR00014	226.9688	190.676	.500	.858
VAR00015	226.6563	191.007	.464	.859
VAR00016	226.3125	200.867	.035	.865
VAR00017	226.4375	201.609	-.017	.865
VAR00018	227.0625	191.415	.437	.859
VAR00019	226.8438	196.846	.229	.863
VAR00020	226.8125	190.544	.458	.859



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	227.5313	198.838	.108	.865
VAR00022	226.2188	200.822	.040	.865
VAR00023	227.3750	203.855	-.120	.870
VAR00024	227.1563	189.555	.457	.859
VAR00025	227.1875	200.738	.015	.866
VAR00026	226.9375	189.028	.561	.857
VAR00027	227.1875	184.867	.577	.856
VAR00028	227.1250	197.145	.229	.863
VAR00029	226.5938	190.894	.514	.858
VAR00030	226.2188	203.467	-.136	.867
VAR00031	227.1563	198.459	.191	.863
VAR00032	226.5938	196.572	.297	.862
VAR00033	227.3438	200.620	.019	.866
VAR00034	226.6875	196.802	.229	.863
VAR00035	226.7813	192.499	.406	.860
VAR00036	227.4688	207.483	-.297	.871
VAR00037	226.9375	195.415	.258	.862
VAR00038	226.8125	193.448	.347	.861
VAR00039	226.7188	199.499	.081	.865
VAR00040	227.0000	197.871	.159	.864
VAR00041	226.8750	192.952	.424	.860
VAR00042	226.6250	195.855	.317	.861
VAR00043	226.4375	191.609	.520	.858
VAR00044	226.5625	193.157	.421	.860
VAR00045	226.9375	195.544	.348	.861
VAR00046	226.7188	188.144	.559	.857

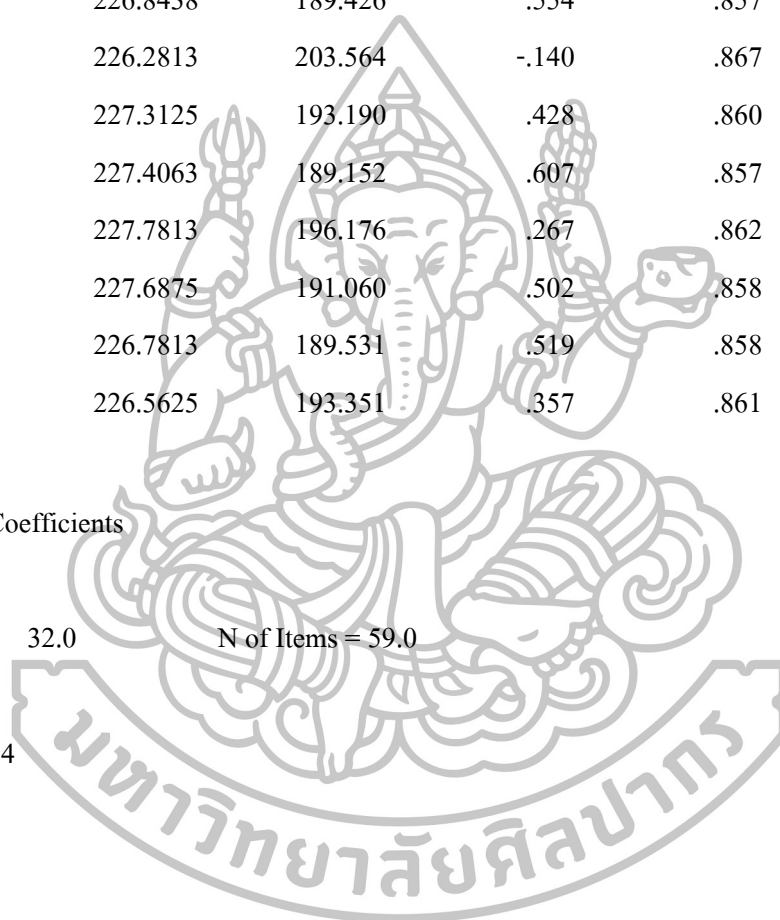
VAR00047	227.0938	187.830	.566	.857
VAR00048	227.6563	196.168	.222	.863
VAR00049	227.2500	190.452	.508	.858
VAR00050	227.7500	197.548	.159	.864
VAR00051	227.5938	195.668	.252	.862
VAR00052	226.8438	189.426	.554	.857
VAR00053	226.2813	203.564	-.140	.867
VAR00054	227.3125	193.190	.428	.860
VAR00055	227.4063	189.152	.607	.857
VAR00056	227.7813	196.176	.267	.862
VAR00057	227.6875	191.060	.502	.858
VAR00058	226.7813	189.531	.519	.858
VAR00059	226.5625	193.351	.357	.861

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 59.0

Alpha = .864





ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

15 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

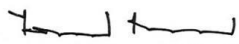
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวไพรินทร์ ชุนศรี รหัสประจำตัว 55252333 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แรงงูใจของครูกับ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา
และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน ทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย


จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพชยศ ไพวิชิตศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียน (กลุ่มตัวอย่าง)

- 
1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี
 2. โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 5
 3. โรงเรียนอุ่ทองศึกษาลัย
 4. โรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา 2
 5. โรงเรียนศรีประจันต์ (เมธีประมุข)
 6. โรงเรียนบ่อกรูวิทยา
 7. โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6
 8. โรงเรียนด่านช้างวิทยา
 9. โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม
 10. โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา
 11. โรงเรียนสามชุกรัตนโกการาม
 12. โรงเรียนคลังชั้นวิทยา
 13. โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา
 14. โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 7
 15. โรงเรียนบางลี่วิทยา
 16. โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 1
 17. โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา
 18. โรงเรียนคอนคาวิทยา
 19. โรงเรียนบางปลาหมอ (สูงสมารผดุงวิทย์)
 20. โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา
 21. โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา
 22. โรงเรียนกรรมสุดศึกษาลัย
 23. โรงเรียนสงวนหญิง
 24. โรงเรียนวังหัวราษฎร์สามัคคี
 25. โรงเรียนบางแม่หม้ายราษฎร์รังสฤษดิ์
 26. โรงเรียนอุ่ทอง
 27. โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
 28. โรงเรียนสวนแดงวิทยา
 29. โรงเรียนราชินีบูรณะ
 30. โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา
 31. โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
 32. โรงเรียนพลอยจาดูจินดา
 33. โรงเรียนภัทรญาณวิทยา
 34. โรงเรียนบางเลนวิทยา
 35. โรงเรียนคงทองวิทยา
 36. โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา
 37. โรงเรียนบางหลวงวิทยา
 38. โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มพิทยาคม
 39. โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
 40. โรงเรียนจิวราษฎร์รังสฤษดิ์
 41. โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์
 42. โรงเรียนสระกระเทียมพิทยาคม
 43. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย
 44. โรงเรียนโพรงมะเดื่อพิทยาคม
 45. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม
 46. โรงเรียนสามพรานวิทยา
 47. โรงเรียนสถาพรวิทยา
 48. โรงเรียนศาลาติกวิทยา
 49. โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย(ปรกแก้ววิทยา)
 50. โรงเรียนเพิ่มวิทยา
 51. โรงเรียนแหลมบัววิทยา
 52. โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา
 53. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา
 54. โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
 55. โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา
 56. โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ 1 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน (ตอบคนละ 1 ฉบับ)

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 64 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครูในโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำนวน 32 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวไพรินทร์ ชุนศรี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 089-0287013

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ โรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการ โรงเรียน/หัวหน้างานวิชาการ <input type="checkbox"/> หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด

ถ้าท่านตอบ ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ						
1	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2	ความพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
3	สภาพทางกายภาพ / สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน					
สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล						
4	โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน					
5	โอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
6	โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา						
7	สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัย					
8	วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเพียงพอและมี ความพร้อมในการใช้งาน					
9	สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการและ สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง					
10	เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงานมีความเรียบร้อย เหมาะสมกับงาน					
ผลตอบแทนทางอุดมคติ						
11	ความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงาน					
12	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	การได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม					
14	ความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน					
ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน						
15	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน					
16	ความรู้สึกลดภัยจากการถูกคุกคามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ					
17	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
18	ความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน					
การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล						
19	การทำงานที่ตรงตามความถนัดของตนเอง					
20	การปฏิบัติงานหรือการได้รับมอบหมายงานตรงกับลักษณะนิสัยส่วนบุคคล					
21	ความคุ้นเคยในแนวทางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงานในโรงเรียน					
การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง						
22	การมีส่วนร่วมในงานทุกงานที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม					
23	การให้ความสำคัญต่อผลของการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
24	การได้รับสิทธิเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในโรงเรียน					
สภาพการอยู่ร่วมกัน						
25	การอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
26	ความสนิทสนมกลมเกลียวสามัคคีกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
27	การให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน					

ตอนที่ 3 คุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้จะตรงกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนของท่าน ระดับใด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

ถ้าท่านตอบ ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ						
1	นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
2	นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
3	นักเรียนรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัยอุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ					
4	นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
5	นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น					
6	นักเรียนแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ น่านรื่นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝีมือเล่นซิมซับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน					
7	นักเรียนสามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการ					
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์						
8	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
9	นักเรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น					
10	นักเรียนมีความกตัญญูทวดเวทต่อบุพการี ผู้มีพระคุณ และสถาบัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	นักเรียนยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
12	นักเรียนมีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม					
ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
13	นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว					
14	นักเรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
15	นักเรียนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน					
16	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน					
ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล						
17	นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว					
18	นักเรียนมีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด					
19	นักเรียนสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	นักเรียนสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง					
21	นักเรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง					
22	นักเรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ					
23	นักเรียนกำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ					
ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร						
24	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	นักเรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
26	นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
27	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติกำหนด					
ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต						
28	นักเรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ مانة พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวน การทำงานเป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ					
29	นักเรียนทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง					
30	นักเรียนสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้					
31	นักเรียนมีความรู้ลึกที่ติดต่ออาชีพสุจริต					
32	นักเรียนสามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ					

	ประวัติผู้วิจัย
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวไพรินทร์ ขุนศรี
วัน/เดือน/ปีเกิด	3 มกราคม 2528
ที่อยู่	63/5 หมู่ 1 ตำบลโลกพระเจดีย์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
อีเมลล์	krujibb@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2553	สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2555	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	ครูอัตราจ้างโรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2553 – 2554	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านดินโต อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2554 – ถึงปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม



แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

TEACHER'S MOTIVATION AND STUDENT'S QUALITY IN THE SCHOOL

UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

ไพรินทร์ ขุนศรี¹

PAIRIN KOONSRI

มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน รวม 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของบาร์นาร์ดและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษามีดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์ทางกายภาพที่พึงปรารถนา และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล

3. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจของครู / คุณภาพผู้เรียน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to determine : 1) teacher's motivation in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, 2) student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9 and 3) the relationships between teacher's motivation and student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The research population were 61 schools under Secondary Educational Service Area Office 9. The four respondents of each school consisted of a school director, a deputy school director or academic affairs administration head, leader of Quality Assurance and a teacher, the total of 224. The research instrument was a questionnaire regarding the teacher's motivation based on Barnard's concept and the student's quality based on Office of the Basic Education Commission. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The results of the research were as follow :

1. Teacher's motivation in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, collectively and individually, was found at a high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : ideal benefactions, opportunity of enlarged participation, adaptation of habitual methods and attitudes, association attractiveness, the condition of community, material inducements, desirable physical conditions and personal non-material opportunities.

2. Student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9, collectively and individually, was found at a high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : students have moral, ethics and desirable values, students have good health and aesthetics, students have the knowledge and skills required by the curriculum, students have the skills to work, love to work, ability to work with others and have good attitude towards working, students have the skills to seek knowledge, love to learn, develop continuously, students have systematic thinking ability, creative thinking and reasonable problem solving.

3. There was a relationship between teacher's motivation and student's quality in the school under the Secondary Educational Service Area Office 9 at .01 level of statistical significance.

KEY WORDS : TEACHER'S MOTIVATION / STUDENT'S QUALITY

บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน“การศึกษา”นับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนไทยได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินต่อไปอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการ

เปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงควรมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตของคนไทยได้ แนวการพัฒนาคนและ

สังคมไทยสู่สังคมคุณภาพดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555:ข) เพื่อการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เท่าเทียมกับสังคมโลกต่อไป

คุณภาพของเด็กไทยในปัจจุบันนั้นอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนาเป็นอย่างมาก การพัฒนาเด็กไทยต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งคือหน้าที่หลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยมีคุณภาพที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นเป้าหมาย ในปัจจุบันกำหนดในรูปแบบของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำงานอย่างเป็นระบบทำงานร่วมกันได้ดี รับผิดชอบรับความคิดเห็นของกันและกัน เลือกแนวทางที่ดีที่สุด ยอมรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน และพร้อมที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น จึงจะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่พระราชบัญญัติการศึกษากำหนดไว้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553:12)

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้น เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้เกิดความรู้ ทักษะด้านวิชาการที่สามารถทำให้ผู้เรียนเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติ อีกทั้งยังมีการมุ่งปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน เพื่อให้เติบโตเป็น

มนุษย์ที่มีคุณภาพ(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553:96-100) การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาด้านผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นไม่ถึงระดับที่พอใจ เห็นได้จากคะแนนทดสอบการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ซึ่งมีเพียงรายวิชาสุศึกษาและพลศึกษา และรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีผลการทดสอบมากกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2556:77-80) อีกทั้งยังมีสถิตินักเรียนออกกลางคันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากข้อมูลคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวข้างต้น แน่แน่นอนว่าต้องมีปัจจัยเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการจัดการการเรียนรู้ อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร“ครู” เนื่องจากครู/อาจารย์เป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง และที่สำคัญที่สุดคือ “ผู้เรียน” ดังนั้น ครู/อาจารย์จึงเป็นเสมือนศูนย์กลางสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพและมีคุณภาพ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552:13) แต่ครูในปัจจุบันมีทัศนคติที่ไม่ดีกับวิชาชีพของตน ไม่ศรัทธาในวิชาชีพปฏิบัติการสอนเพียงเพราะเห็นว่าเป็นหน้าที่ ให้ความสนใจในเรื่องของค่าตอบแทน ความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน หรือแม้แต่เกียรติยศชื่อเสียงที่จะได้รับขณะปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพครูผู้สอนให้ความสนใจปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมากกว่าหน่วยงานรัฐบาล ซึ่งในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความต้องการอัตรากำลังครูจำนวน 701 อัตรา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2555:4) และในปีการศึกษา 2556 มีความต้องการอัตรากำลังครูจำนวน 629 อัตรา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2556:4) และผลตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการนั้นมีการแข่งขันสูงมาก ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 3,223 คน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้งสิ้น 475 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2555:3) และในปี 2556 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 3,266 คน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้งสิ้น 460 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2556:5) ในส่วนของความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนก็เช่นกัน เห็นได้จากการขอรับจัดสรรงบประมาณปี 2555 และการจัดทำข้อเสนอของงบประมาณปี 2556 ได้แก่ แบบรายงานการขอโต๊ะ – เก้าอี้ ในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 38 โรงเรียน มีความต้องการโต๊ะ – เก้าอี้นักเรียนทั้งสิ้น 7,346 ชุด ความต้องการอาคารต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 26 โรงเรียน ต้องการอาคารทั้งสิ้น 30 อาคาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2555:5) เป็นต้น ส่วนครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มีความสามารถและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน กลับมีความรู้สึกท้อถอย เหนื่อยหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีข้าราชการครูจำนวนมากให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด(ออกจากราชการ 1 ตุลาคม พ.ศ.2554) จำนวน 8,792 ราย(กระทรวงศึกษาธิการ, 2554:6) และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (ออกจากราชการ 1 ตุลาคม พ.ศ.2555) จำนวน 9,810 ราย(กระทรวงศึกษาธิการ, 2555:6) ซึ่งมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ให้ความสนใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดหลายราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.

2555 จำนวน 52 ราย และในปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จำนวน 46 ราย ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณภาพ ผู้เรียนในทุกๆ ด้าน

จากปัญหาที่กล่าวมานี้พบว่า โรงเรียนภายใต้การดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9” เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และเพื่อให้ทราบว่ามิบิจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทুমเทแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. เพื่อทราบคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบ สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ภาวะเบี่ยง ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการวิจัย ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลและเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผลมาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 224 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9	ประชากร (โรงเรียน)				กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				ผู้ให้ข้อมูล (คน)				รวม
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหน้างานวิชาการ	หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
จังหวัดสุพรรณบุรี	2	7	13	10	2	6	12	9	29	29	29	29	116
จังหวัดนครปฐม	5	6	8	10	5	6	7	9	27	27	27	27	108
รวม	7	13	21	20	7	12	19	18	56	56	56	56	224

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 142-149) ดังนี้

สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X_1) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทนที่ให้แก่วุฒิปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นทางกายเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีแล้ว

สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล (X_2) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้เป็นสิ่งจูงใจที่บุคคลจะได้รับแตกต่างกันไปจากคน

อื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับสิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X_3) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X_4) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้วยความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความกตัญญูต่อหน่วยงาน

ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน (X_5) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน

สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (X_6) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้เหมาะสมกับ

ความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X_7) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 17-68) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) หมายถึง ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้เกิดประโยชน์ผู้อื่น รวมทั้ง แสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นำรสนิยมของคนดี พัฒนาฝึกฝนชิมชั้จนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงาน จากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y_2) หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มี

พระคุณยอมรับ ความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม

ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y_3) หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล (Y_4) หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y_5) หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ

พนักพิง มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเป็นระยะๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ ได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่ง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาปรับแก้ไข ข้อความ

สำนวนภาษา และความเที่ยงตรงด้านภาษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูล 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .864

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละโรงเรียน

2. นำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 แต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัธยิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่าแรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัธยิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่าแรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่าแรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่าแรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

ค่ามัธยิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่าแรงจูงใจของครู/คุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตาม

แนวคิดของโคเฮน (Cohen,1988) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 ถึง 0.29 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.49 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 224 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 51 โรงเรียน จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.07 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=51)				
ด้าน	แรงจูงใจของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
1	สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X_1)	4.37	0.59	มาก
2	สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล(X_2)	4.34	0.60	มาก
3	สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X_3)	4.37	0.56	มาก
4	ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X_4)	4.50	0.47	มากที่สุด
5	ความดึงดูดใจทางสังคม หน่วยงาน (X_5)	4.42	0.51	มาก
6	สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน(X_6)	4.42	0.53	มาก
7	โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X_7)	4.47	0.54	มาก
8	สภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8)	4.41	0.55	มาก
รวม (X_{tot})		4.41	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41, SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{x} = 4.50, SD = 0.47$) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{x} = 4.47, SD = 0.54$) ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.42, SD = 0.51$) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

($\bar{x} = 4.42, SD = 0.53$) สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.41, SD = 0.55$) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ($\bar{x} = 4.37, SD = 0.56$) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{x} = 4.37, SD = 0.59$) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\bar{x} = 4.34, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายน้อย ($SD = 0.47$ ถึง 0.60) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=51)

ด้าน	คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้เรียนมีความสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1)	4.33	0.46	มาก
2	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y_2)	4.34	0.51	มาก
3	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y_3)	4.13	0.60	มาก
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล (Y_4)	4.08	0.64	มาก
5	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y_5)	4.14	0.63	มาก
6	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6)	4.32	0.50	มาก
รวม (Y_{tot})		4.22	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22, SD = 0.45$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

($\bar{x} = 4.34, SD = 0.51$) ผู้เรียนมีความสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ($\bar{x} = 4.33, SD = 0.46$) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ($\bar{x} = 4.32, SD = 0.50$) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ($\bar{x} = 4.14, SD = 0.63$) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา

ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.13, SD=0.60$) และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล ($\bar{x}=4.08, SD=0.64$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการ

กระจายน้อย ($SD = 0.46$ ถึง 0.64) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านแรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=51)

คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน แรงงใจของครู	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.518**	.440**	.465**	.435**	.393**	.379**	.539**
X_2	.400**	.303**	.465**	.486**	.418**	.436**	.521**
X_3	.492**	.413**	.516**	.522**	.436**	.499**	.593**
X_4	.492**	.413**	.516**	.522**	.436**	.499**	.593**
X_5	.547**	.522**	.454**	.493**	.455**	.393**	.587**
X_6	.505**	.482**	.408**	.445**	.380**	.420**	.539**
X_7	.450**	.459**	.428**	.425**	.360**	.325**	.503**
X_8	.502**	.506**	.349**	.352**	.335**	.301**	.470**
X_{tot}	.615**	.570**	.561**	.564**	.492**	.487**	.674**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านแรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่าแรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r_{xy}=.674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 แต่ละด้านพบว่า แรงงใจของครูด้านความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงสุด

($r_{xy}=.547$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงใจของครูด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.301$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงใจของครูด้านความตั้งใจทางสังคมหน่วยงาน (X_5) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ($r=.587$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงงใจของครูด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X_8) สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.470^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y_1) สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ($r=.615^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y_6) สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ($r=.487^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะได้รับปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง การเลื่อนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้นทำให้แรงจูงใจของครูอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับสุภา เจริญพุก (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้คนเราให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึก ความคิดเห็นส่วนบุคคล ความต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีคุณค่า ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน และการแสดงน้ำใจไมตรีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผลประโยชน์ทางอุดมคติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภูมิใจและความพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นต้น สอดคล้องกับมนต์สิงห์ ไกรสมสุข(2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวม

ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้ผู้คนมีความรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเนื่องจากความสามัคคีคือพลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชนิตา เศษลือ(2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นแรงจูงใจ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาคือด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ด้านความตั้งใจดูใจทางสังคม หน่วยงาน และด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลที่

ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและเป้าประสงค์ของผู้บริหาร กล่าวคือการพิจารณาบุคลากรแต่ละคนว่ามีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการใช้คุณสมบัติของบุคลากรอย่างไรและสามารถมอบหมายงานนั้น ๆ ให้กับบุคคลที่เหมาะสมยอมทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ นั่นเอง สอดคล้องกับ Egan (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อได้รับมอบหมายลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถของตน และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ ต่อมาคือด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา และด้านสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทุก ๆ หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ที่ประกอบอาชีพครูมากขึ้น รัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพครูให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้สังคมตระหนักและเห็นคุณค่าของคนเป็นครูมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังจะพบว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 มีระดับแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ทางด้านอุดมคติอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด นอกจากนี้ยังถือว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมผู้คนในสังคมต่างให้การยอมรับนับถือ ด้วยภาระงานและหน้าที่ที่จะต้องสร้างสรรค์ จัดเกลาลูกศิษย์ทุกคนให้เป็นคนดีของสังคม เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ทำให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องการแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอย่างมาก สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของไพฑูรย์ ธรรมนิศย์(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์กรประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ สอดคล้องกับ Wagner (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวก ซึ่งตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดเป้าหมายของหลักสูตร คุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการกำกับ ติดตาม ผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกปี ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรการจัด

การศึกษา นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มเติม สอดแทรก กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมี สุนทรียภาพในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการกำหนด ผลการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดง ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์โดยการกำหนดให้ทุก กลุ่มสาระจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอีกด้วย สอดคล้องกับทวิพงษ์ หล่มวงษ์(2551) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลวีวรรณ จันทรเม่ง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากอาชีพ ครูเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ เป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างพลเมืองที่ดีให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นผู้เรียนที่เติบโตไปเป็นพลเมืองของประเทศชาติจะ มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจัดการ เสริมสร้างลักษณะนิสัยคุณงามความดีที่ถ่ายทอดจาก บุคคลที่เรียกว่าครูนั่นเอง หากครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม กำลังความสามารถ ให้ทั้งความรู้และเสริมสร้างความดี งาม เอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาคย่อมส่งผลให้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายไว้ได้ อีกทั้งจากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จบการศึกษาใน ระดับปริญญาเอกและปริญญาโทร้อยละ 71.60 ซึ่งแสดง ให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 9 มีบุคลากรที่พร้อมทางด้านคุณวุฒิ เต็ม เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาให้นักเรียน มีคุณภาพที่ดีได้ สอดคล้องกับ เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูกับการประเมิน คุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1)สมรรถนะครูของโรงเรียนสาธิตใน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตใน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของครูและผู้เรียนมี ความสัมพันธ์กันนั่นเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจของ ครูด้านความตั้งใจทางสังคม หน่วยงานกับคุณภาพ ผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมี สุนทรียภาพ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ($r_{xy}=.547$) ทั้งนี้อาจเนื่องมา จากความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อน ร่วมงาน การยกย่องให้เกียรติกัน ทำให้เกิดความผูกพัน และความพึงพอใจที่จะร่วม งานกับหน่วยงาน เพราะ หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจาก แรงจูงใจด้านนี้ก็จะ ทำให้นักในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งาน ด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความพยายาม ในการทำงานของคนในองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อ สถานการณ์ขององค์กรในมุมมองของคนในองค์กรนั้น ๆ เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถทำงานใน ทิศทางเดียวกันได้นั่นเอง สอดคล้องกับ Beach (1967) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลัง เพื่อไปประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือ รางวัล(reward) แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงาน ร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงจุดประสงค์ที่มี ข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป้าหมายในการ ทำงานของครูก็คือคุณภาพของผู้เรียน เมื่อครูมีความ ร่วมมือกันในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลของงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนตามที่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดนั่นเอง

ส่วนแรงจูงใจของครูในด้านสภาพการอยู่ร่วมกันกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตมีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.301^{**}$) เป็นเรื่องของทักษะในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวันจึงควรมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การทำงานของครูและคุณภาพของผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจของครูด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา และด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติกับคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ($r=.593^{**}$) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัย ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ หรือแม้แต่เรื่องของความรู้สึกภายในจิตใจล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญของครูทั้งสิ้น ซึ่งเมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานพุทธ ศักราช 2551 กำหนดและทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับ Green (1991) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัสพบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและ

ผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นโรงเรียนที่ครูและผู้ปกครองร่วมกำหนดพันธกิจอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียนไม่แน่ใจในการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจด้วย

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จึงได้เสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบและตรงกับความถนัดของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ อาจมีการจัดกิจกรรม โครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกันเพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงานนั่นเอง
2. ผู้บริหารกำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถจัดระเบียบความคิดและใช้เหตุผลในการอ้างอิงแนวคิดได้ นอกจากนี้ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าของตนเองอีกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมชุมนุมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจและความ สามารถเฉพาะตัว การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ตามที่รัฐบาลกำหนดเพิ่มเติมลงไปหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงและสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้ ได้แก่ กิจกรรมฝึกอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและความภาคภูมิใจ เช่น กล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล้วงตามเป้าหมาย มีการให้รางวัลตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร มีการจัดกิจกรรมให้ครูเกิดความผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมปิดกล่องข้อล่ก่อนปิดภาคเรียน กิจกรรมพบปะสังสรรค์ในวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น ทำให้ครูมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ประสบการณ์ในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เห็นเป็นตัวอย่างและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถไปด้วย ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่ส่งผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในเรื่องของการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียน หากครูผู้สอนสามารถสอนหนังสือควบคู่กับการเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้วยแล้ว จะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ได้มากขึ้นอีกด้วย กล่าวคือในด้านที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คงเดิมหรือดีขึ้น และในด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเท่ากันในทุก ๆ ด้านต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

4. ควรเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

5. ควรเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

เอกสารอ้างอิง

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

ชนิตา เศษลือ. “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์”. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556) : 24-32.

ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

- ทวีพงษ์ หล่มวงษ์. “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- สุภา เจียมพุก. “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2553.
- เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. “สมรรถนะครูกับการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม”. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555) : 67-78.
- Barnard, I. Chester. **The Functions of the Executive.** Massachusetts : Harvard University Press, 1972.
- Cohen, J.W. **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** 2nd edn. NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- Cronbach, J. Lee. **Essentials of Psychology Testing.** 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers, 1974.
- Dale, S. Beach. **Personnel : The Management of People at Work.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Egan, S.D. **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers : An analysis based on the Herzberg motivation theory.** Illinois, 2001.
- Green, L.W. and M.W. Kreuter. **Health Promotion Planning : An Educational and Environmental Approach.** California : Mayfield, 1991.
- Wagner, Brigid Daly. “Motivation and professional growth in early childhood teachers” (Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006), Abstract.