การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ศุภโชติ บุญไว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ศุภโชติ บุญไว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีอนุมัติค้นคว้าอิสระเรื่องการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เสนอโดย นายศุภโชติ บุญไว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พยอม)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ
	อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	ศุภโชติ บุญไว
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 3) ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และครู จำนวน 275 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check List) และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert’s rating scale) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ (google form) วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ส่วนด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน การสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล คณบดีคณะครุศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ ดร.บุณยานุช เฉวียงหงส์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะและเป็นกำลังใจในการทำค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านสำหรับทุกความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้

คุณค่าและประโยชน์ของค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแด่บิดามารดาครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ศุภโชติ บุญไว

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
ความหมายของแรงจูงใจ	12
ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ	16
ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator – Hygiene Theory)	28
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิชาการ	47
ความหมายของงานวิชาการ	47
ความสำคัญของงานวิชาการ	49
ขอบข่ายของงานวิชาการ	51
งานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	76

หน้า

บทที่ 3 (ต่อ)
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 77
การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล..... 78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 79

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 83

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 112
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 112
ประโยชน์ของการวิจัย..... 112
วิธีดำเนินการวิจัย..... 113
สรุปผลการวิจัย..... 115
อภิปรายผล..... 120
ข้อเสนอแนะ..... 124

บรรณานุกรม..... 126

ภาคผนวก..... 134
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ..... 135
ภาคผนวก ข แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ..... 162
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย..... 164
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.... 166
ภาคผนวก จ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าสอดคล้อง (IOC)..... 172
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 180
ภาคผนวก ช หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ
ในการค้นคว้าอิสระ..... 194

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ซ การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค..... 197

ภาคผนวก ฌ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ..... 199

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ..... 201

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	75
ตาราง 2	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	75
ตาราง 3	ร้อยละของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา	83
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน	85
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสำเร็จ	86
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ	87
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านลักษณะงานที่ทำ	88
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความรับผิดชอบ	89
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า	90

หน้า

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า..... 91

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 92

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน..... 93

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน..... 94

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา..... 95

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 96

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา..... 97

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้..... 98

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน..... 99

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา..... 100

หน้า

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา..... 101

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้..... 102

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการนิเทศการศึกษา..... 103

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการแนะแนวการศึกษา..... 104

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา..... 105

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน..... 106

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น..... 107

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา..... 108

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสำหรับสร้างสมการพยากรณ์..... 109

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสำหรับสร้างสมการพยากรณ์ (4 ตัวแปรอิสระ)..... 110

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศจะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าผลการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมา พบว่า แม้โอกาสทางการศึกษาจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ยังพบปัญหาประชากรวัยเรียนระดับมัธยมต้น ที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาในระบบประมาณร้อยละ 11.7 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคะแนน o-net ยังไม่เป็นที่พอใจ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาประเทศทั่วโลกและในอาเซียน ไทยยังอยู่ในลำดับที่ต่ำ คุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่น่าพอใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 3-4) จึงต้องมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 15) ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16)

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงานก็คือคน และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดี

สามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรม และจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารอื่นๆ ก็จะสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 39) เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง หน้าที่ของครู ในด้านวิชาการ คือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ การเตรียมสอน การดำเนินการสอนโดยวิธีตามลำดับขั้น การจัดทำข้อสอบวัดผลประเมินผล เสียสละเวลาในการสอนซ่อมเสริม ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้นและตรวจสอบงานตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ นอกจากงานด้านการสอนแล้ว ครูยังมีหน้าที่อื่นๆ อีกเช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ผลักดันให้กระบวนการทำงานต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปได้ แต่ผลลัพธ์ของงานจะออกมาเป็นอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะสามารถจูงใจให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถได้อย่างไร วิธีการที่จะใช้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้ลุล่วงนั้นมีมากมาย แต่วิธีที่ได้รับความนิยมกันมากวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ (สายัณห์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 16) ดังที่ (Weirich, & Koontz, 1993, p.462) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นการผลักดันหรือการขับเคลื่อนให้เกิดกระกระทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนั้นจะส่งผลต่อการพึงพอใจ ความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เช่นเดียวกับบราวน์ (Brown, 1980, pp.112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ความปรารถนาจึงเป็นเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

ดังนั้น หากครูผู้สอนได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานวิชาการอีกทางหนึ่ง เนื่องจากงานวิชาการเป็นพันธกิจหนึ่งของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 36 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24) เป็นงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) จากการศึกษาของสมิธ, และคนอื่นๆ (Smith, et al., 1961 p.170) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็น

ร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากรและงานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5 จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญมาก โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของการศึกษาในสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 2) อาจกล่าวได้ว่า งานด้านวิชาการ หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมเสริมประสบการณ์ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียน และพัฒนาการทางด้านการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมาย คือ ให้นักเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รุ่งฤดี นนทภา, 2560, หน้า 20) หากครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กล่าวไปข้างต้น

ในส่วนของบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 29 โรงเรียน พบว่า รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน o-net ปีการศึกษา 2562 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำกว่าระดับภาคตะวันตกและต่ำกว่าระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ประสิทธิภาพงานวิชาการที่สะท้อนออกมาผ่านการแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียนของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้รับรางวัลเหรียญทองน้อยกว่าโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่นอย่างเห็นได้ชัด (งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ระดับชาติ) ด้วยการที่โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีนั้นมีความหลากหลายของบริบทในท้องถิ่นที่ตั้งของโรงเรียน เชื้อชาติ ภาษาวัฒนธรรม ภูมิประเทศ ระยะทางจากเขตเมือง (Jian Hu, & Chai Podhisita, 2008, pp.115-134) เป็นข้อเสียเปรียบในด้านการส่งเสริมนักเรียนและครูให้แสดงความสามารถหรือการปฏิบัติงานวิชาการได้เต็มที่

จากข้อสนับสนุนที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพงานวิชาการของครูน่าจะมีสาเหตุที่สอดคล้องกับขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจของครู ที่ผ่านมาเคยมีการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลาง (สุพัตรา สิทธิวงศ์ษา, 2557, หน้า 64) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และศึกษาว่าแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครูมากที่สุด ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนางานวิชาการของครูและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู และการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้

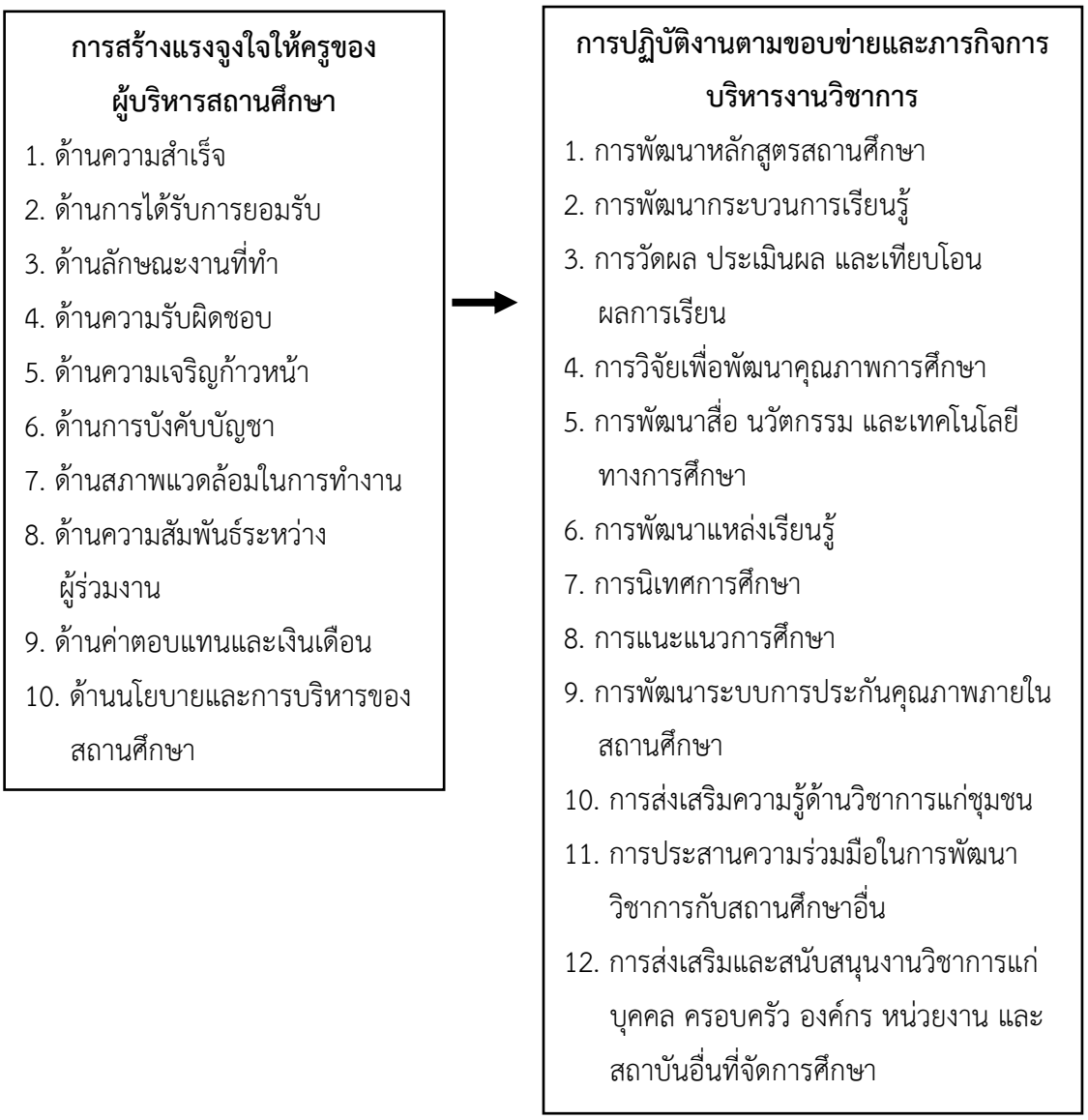
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานวิชาการ ตลอดจนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในทางพัฒนาแรงจูงใจของครูและบุคลากรใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยอาจเน้นในด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนมากที่สุดก่อนและด้านอื่นๆ ต่อไปตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย

การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1967, pp.113-115) จำนวน 10 ด้าน ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาตัวแปรการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพงานวิชาการของครู โดยอ้างอิงตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาด้านงานบริหารวิชาการ จากคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 6-7) กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 1,534 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน และครู 1,489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 318 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่มาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และครู จำนวน 275 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

การวิจัย เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในครั้งนี้ มีตัวแปรที่จะต้องศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 ด้านความสำเร็จ

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

2.1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า

2.1.6 ด้านการบังคับบัญชา

2.1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.1.9 ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

2.1.10 ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ได้แก่

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.2.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

2.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2.2.7 การนิเทศการศึกษา

2.2.8 การแนะแนวการศึกษา

2.2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่ผู้บริหารแสดงออก ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ที่ส่งผลให้เกิดพลัง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น และทำให้ครูในสถานศึกษามีความต้องการปฏิบัติงานใดๆ อย่างเต็มใจจนสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกมีความสุข ต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รู้สึกพอใจเมื่องานสำเร็จ

ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน ได้รับความเชื่อใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ

ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถ ความชอบ ความสนใจ เป็นงานที่ทำแล้วสบายใจ รู้สึกดี เกิดความท้าทายจนอยากทำให้สำเร็จ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ครูรู้สึกว่าความรับผิดชอบนั้นเหมาะสม

ตามความสามารถของตน และทำให้ครูตระหนักสำนึกในหน้าที่ รู้สึกได้รับอิสระและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในแนวทางการทำงาน การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ทำให้ครูรับรู้ได้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยะฐานะที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองดูแล สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการได้ มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมเพียงพอ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครู ให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกันเสมอ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในรายได้ เงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ในการทำงานหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ครูรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานและความสามารถ

ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในการกำหนดนโยบาย หรือมีแนวทางการบริหารที่ทำให้ครูเข้าใจและเต็มใจทำงาน มีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบทปัจจุบันของสถานศึกษา มีการมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู หมายถึง ความสามารถในการทำงานวิชาการของครูให้แล้วเสร็จทันเวลา ประหยัดต้นทุน และมีคุณภาพงานวิชาการในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของครู ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดทำการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การนำหลักสูตรที่สร้างและปรับปรุงแล้วนำไปใช้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นเหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนอยู่เสมอ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ความสามารถในการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนของครู มีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง มีการจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีการนำผลการวัดและการประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน มีการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู การใช้กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจ มีการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริง มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานวิจัย มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษาของครู โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ครูมีความสามารถในการสร้างหรือใช้สื่อการเรียนรู้ การสร้างและใช้นวัตกรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของครู การที่ครูสามารถพัฒนาหรือสร้าง หรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียน ทั้งแหล่งข้อมูล ตัวบุคคล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างสูงสุด โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการนิเทศการศึกษาของครู ครูมีความรู้เข้าเข้าใจและสามารถดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ เข้าใจความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการนิเทศและนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การแนะแนวการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการแนะแนวการศึกษาของครู การที่ครูมีแนวทางและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง สังคม

สิ่งแวดล้อมได้อย่างดีที่สุด มีการสนับสนุนส่งเสริมความสามารถทุกด้านที่นักเรียนสนใจได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ มีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางานและระบบประกันคุณภาพภายในและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีและสรุปรายงานประจำปีโดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นๆ ของครู มีวิธีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หมายถึง ความสามารถในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นของครู การที่ครูมีวิธีการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายในและภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน จัดกิจกรรมร่วมชุมชนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาของครู การที่ครูมีการดำเนินการสร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564

4. ครู หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองกาญจนบุรี สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 8 ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ให้ไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

7. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดสถานศึกษาคิดตามจำนวนนักเรียน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2564 ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

7.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

7.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

7.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

7.4 ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียด แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   1.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ
   1.4 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิชาการ
   2.1 ความหมายของงานวิชาการ
   2.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
   2.3 ขอบข่ายของงานวิชาการ
   2.4 งานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน เหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างหนึ่งกับบุคคลหนึ่ง อาจไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างเดียวกันกับอีกบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้อาจขึ้นกับภูมิหลังประสบการณ์เดิม เหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้น หรืออื่นๆ ยากจะคาดเดา นอกจากนี้ผลของการจูงใจนั้นยังเป็นการยากที่จะคาดเดาเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลดังที่กล่าวมา ความแตกต่างของสถานการณ์บริบทและปัจจัยอื่นอีกจำนวนมาก การศึกษาความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจจึงจำเป็นอย่างมากสำหรับการกำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

สำหรับความหมายของแรงจูงใจนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน มีรายละเอียดดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นคล้อยตาม

ประสิทธิ์ สมบัติศิริ (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายใน ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 184) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า คือ การสร้างพลังให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลและเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการความปรารถนาผลตอบแทนหรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 9) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์พี่จะได้รับตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานนี้เกิดจากแรงผลักดัน แรงกระตุ้นต่างๆ จากภายในหรือภายนอกร่างกาย

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อกระตุ้น ยั่วยุ หรือน้อมนำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะทำให้งานหรือกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 11) สรุปว่า แรงแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกมาโดยการถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนองต่อความต้องการของคนนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจนน่าจะกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงานความท้าทายความมั่นใจความพากเพียรและความอดทนเป็นตัวกระตุ้นที่คอยเสริมสร้างวินัยให้แก่ตัวเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วาดหวังเอาไว้

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะสามารถกระตุ้นพฤติกรรม ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานจนทำให้ได้รับการยอมรับและทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ประสงค์

วาสนา ม่วงแนม (2560, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของคำว่าแรงจูงใจว่า หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ปฏิภาณ เหตระกูล (2561, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า แรงจูงใจเป็นผลที่ได้รับจากปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บราวน์ (Brown, 1980, pp.112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ความปรารถนาจึงเป็นเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเกิดพลัง แรงผลักดัน มีความต้องการปฏิบัติงานใดๆ อย่างเต็มใจและสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากการถูกกระตุ้นด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ

การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารจึงหมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่ผู้บริหารแสดงออก ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ที่ส่งผลให้ครูเกิดพลัง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น และทำให้ครูในสถานศึกษามีความต้องการปฏิบัติงานใดๆ อย่างเต็มใจจนสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีผู้ที่ศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในหน่วยงาน องค์การหรือสถานศึกษาไว้หลายท่าน มีรายละเอียด ดังนี้

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงานหรือองค์กร ถ้าหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรได้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลแล้ว ก็จะสามารถเป็นแรงจูงใจซึ่งส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรได้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล แล้วก็สามารถจะเป็นแรงจูงใจซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 21) สรุปว่า ในการที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจ

ที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 16-17) ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้อง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์การและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 13) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและเต็มใจที่จะร่วมมือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีความจำเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การมากที่สุด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้มีขึ้นในหน่วยงาน หากองค์การใดไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรขององค์การมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานก็ย่อมขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กรของตน

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพราะแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งกระตุ้นผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานของตนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพได้

วาสนา ม่วงแนม (2560, หน้า 15-16) ให้ทรรศนะไว้ว่า ผู้บริหารที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี กล่าวคือ ปฏิบัติงานตามคำสั่งทำงานอย่างขยันขันแข็งและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ จำเป็นต้องพยายามเข้าใจถึงกลไกของพฤติกรรมของบุคคลและวิธีสร้างแรงจูงใจเพื่อจะสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปฏิภาณ เหตระกูล (2561, หน้า 24) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การและของบุคคล ดังนั้น แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการใช้แรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มที่

กิบสัน, ไอแวนซ์วิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001, p.80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าที่ไม่มีแรงจูงใจ

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจที่กล่าวมา จึงพอจะสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้ผลลัพธ์ในงานและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายมากกว่าการที่ไม่มีแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงควรสังเกตุ ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแล มีวิธีการเพิ่มหรือรักษาระดับของแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีอยู่เสมอ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

3.1 ประเภทของแรงจูงใจ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541, หน้า 169) แรงจูงใจภายในออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่

1. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยาต้องการที่จะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพต้องการที่จะมีประสบการณ์ว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ
3. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่นมีความรู้สึกว่าผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับต้นอย่างบริสุทธิ์

สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548, หน้า 18) กล่าวถึง ประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนอยากปฏิบัติงานมี 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินซึ่งสามารถให้แรงจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้แรงจูงใจทางตรงได้แก่เงินเดือนและค่าจ้างแรงจูงใจทางอ้อมได้แก่บำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชยได้รับการยอมรับจากหมู่คณะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและความมั่นคงของงาน

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 23) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการหากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความพอใจเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทัศนคติหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 254) แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ กล่าวคือ

1. การจูงใจในแง่บวก บางครั้งเรียกว่า การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายหรือการจูงใจแบบใช้ไม้นวม การจูงใจแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่หรือลงโทษ การตำหนิติเตียน ถ้าพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จันทนา จัดเจนทรัพย์ (2548, หน้า 14-22) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ ความหมายของคำว่าพฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมา โดยสามารถที่จะสังเกตได้หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์

ได้กระทำขึ้นหรือแสดงออกมานั้นย่อมมีสาเหตุ คือ สิ่งเร้า เมื่อสิ่งเหล่านั้นได้มากระทบกับร่างกายโดยอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ อวัยวะรับสัมผัสนั้นก็จะส่งความรู้สึกมายังระบบประสาท ระบบประสาทก็จะสั่งการมายังอวัยวะกล้ามเนื้อหรือต่อมต่างๆ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือปฏิกิริยาต่างๆ ออกมาเป็นการแสดงการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรม อย่างไรก็ตามสาเหตุที่เหมือนกันอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ และในทางตรงกันข้ามสาเหตุที่แตกต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

2. ความรู้สึกและอารมณ์ เป็นสภาวะทางร่างกายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าในขณะใดขณะหนึ่ง อาจเป็นลักษณะไปในทางบวกหรือลบก็ได้ การแสดงออกจะมากน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะมาเร้า สภาพร่างกายและทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น อารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้นจึงสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาถึงธรรมชาติเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเพื่อเป็นปัจจัยในการพิจารณาสร้างแรงจูงใจ และแรงจูงใจ โดยอาศัยอารมณ์มักได้ผลเสมอเพราะบุคคลที่อยู่ในสภาวะที่มีอารมณ์จะมีแรงผลักดันให้พร้อมที่จะกระทำ

3. ทัศนคติและความคิดเห็น เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งปฏิกิริยาโต้ตอบนี้เราได้เรียนรู้มาทัศนคติ เป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรมและยังเป็นการกำหนดการรับรู้ด้วย เงื่อนไขภายในนี้เกิดจากเงื่อนไขภายนอกที่หล่อหลอมเข้ามาจนหลงค้างอยู่ภายใน สำหรับความคิดเห็นนั้นเป็นคำที่มักใช้ปะปนกับคำว่า ทัศนคติ อยู่เสมอ ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อประเด็นหรือเรื่องราวที่ถกเถียงกันอยู่ ดังนั้นความคิดกับทัศนคติจึงแตกต่างกันที่ว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจแสดงออกได้ทั้งคำพูดและการกระทำ และทัศนคติไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองได้ตรงๆ ซึ่งเราสามารถดูทัศนคติของคนได้จากการฟังที่เขาพูดหรือสิ่งที่เขาทำ ดูประสบการณ์ในอดีต ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปหรืออาจมีการรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ เข้ามามากขึ้น ดังนั้นการศึกษาเรื่องทัศนคติของคน ก็เพื่อประโยชน์ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจภายในนั้นเป็นความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกต่างๆ ในบุคคล

4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีการสร้างสมมาตลอดชีวิต โดยจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม และไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคล แต่เป็นสิ่งที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการอันอาศัยปัจจัยร่วมต่างๆ เป็นแรงจูงใจบุคคลได้มากหรือน้อยจึงขึ้นกับข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้ทำหน้าที่จูงใจนั้นเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เขาจะทำการจูงใจได้ดีเพียงใด ซึ่งสิ่งที่เราใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพในเรื่องความสามารถในการจูงใจมีหลายประการ เช่น คนที่มีความนิยมตนเองมาก บุคคลจำพวกนี้จะเป็นพวกที่มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่น

ตนเอง ไม่มีปัญหา ซึ่งเขามักจะเต็มใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งที่เป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพและมีส่วนในเรื่องของการสามารถจูงใจคือเรื่องความวิตกกังวล คนที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความเกรงกลัว ความไม่แน่ใจและมักจะเป็นผู้ที่คอยป้องกันตนอย่างตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะยากแก่การจูงใจ

5. การรับรู้ หมายถึง อาการสัมผัสที่มีความหมายของบุคคลกับวัตถุหรือเหตุการณ์หนึ่งๆ โดยทางประสาทสัมผัสต่างๆ และมีการคิดพิจารณาตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับนั้นออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายตามความคิดของตนเอง กระบวนการรับรู้กระบวนการสัมผัสเป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ หลังจากที่เราได้รับข้อมูลขั้นแรกจากอวัยวะรับสัมผัสหรือเครื่องรับแล้ว เราก็จะนำมาตีความอันเป็นบันไดขั้นที่สองของการรับรู้ ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประกอบด้วย ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส ความตั้งใจและการแปลความหมายที่ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยความพร้อมและสภาพร่างกาย อารมณ์และสติปัญญารวมถึงเรื่องของประสบการณ์ ทัศนคติ

6. การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายสร้างกิจกรรมขึ้นมาหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ร่างกายมีอยู่แล้วไปในรูปลักษณะอื่น เป็นการสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของร่างกายจากการที่ร่างกายได้รับการสัมผัส สัมพันธ์และมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม จะด้วยวิธีการที่จูงใจให้เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามภาวการณ์ ประสบการณ์ก็ตาม ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีทั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะแวดล้อม การอบรมสั่งสอน การศึกษาค้นคว้าและอื่นๆ ซึ่งมีได้ทุกทาง ทุกลักษณะ และสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกขณะเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ วุฒิภาวะ ความพร้อมการฝึกฝน การเสริมแรงและการถ่ายโยงการเรียนรู้ ซึ่งแนวความคิดด้านการเรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารเพื่อการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลูธานส์ (Luthans, 1992, p.150) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจมี 3 ส่วน ดังนี้

1. ความต้องการ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย เป็นสิ่งมาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

3.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554, หน้า 25) กล่าวถึง ประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมในแต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผ่องศรี พันธ์นาสี (2555, หน้า 16-17) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารมีดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. ช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 17) ให้ความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจมีประโยชน์หลายประการที่สำคัญ คือ การสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การและทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความศรัทธาต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่ดีอยู่เสมอ และเลือกใช้เทคนิคการจูงใจให้ถูกต้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการหล่อหลอมจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและรักษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การให้ดี เพื่อให้องค์สามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจเริ่มต้นช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 มีมากมายหลายทฤษฎีจากการศึกษา พบว่า ทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องคล้ายคลึงซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.122-124) เชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษย์วิทยา โดยเขานำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า มีความต้องการลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความต้องการไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสุดในการดำรงชีวิต ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงก็เข้ามามีบทบาทใน

พฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองปลอดภัยต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย

3. ความต้องการด้านสังคมหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าของพฤติกรรมก็เข้ามามีบทบาท ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร ความรักความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงฐานะเด่นทางสังคม ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพรวมถึงมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ลำดับความต้องการขั้นสุดท้ายของมนุษย์เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด เช่น ครูต้องการสอนหนังสือได้ดี ผู้บริหารต้องการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หรือเป็นความต้องการที่แสดงออกในรูปแบบอุดมคติ เป็นความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเอง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมใดๆ

แนวคิดความต้องการของมาสโลว์นี้เชื่อว่า ความต้องการของคนจะผันแปรไปตามภาวะความอิ่มตัวของแต่ละลำดับ แต่ละเรื่องและต่อเนื่องกันไป กล่าวคือ เมื่อไหร่ที่ความต้องการทางด้านร่างกายตัวแล้ว คนจะเริ่มคิดถึงอนาคตหรือความปลอดภัยของตนเอง และเมื่อคนมีความปลอดภัยแล้ว ก็จะต้องการให้คนรักหรือต้องการให้สังคมยกย่องนับถือ การอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีศักดิ์ศรี ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงก็จะเกิดตามมา จากนั้นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างในขั้นนี้ก็จะมุ่งไปสู่ความสมหวังหรือความสำเร็จในชีวิตต่อไป

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ ต้องเกิดเป็นลำดับขั้นและจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

3.6 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray Manifest Needs Theory)

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ (Murray, 1998, pp.34-35) ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3.7 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Theory)

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.29-30) ได้อาศัยแนวคิดของมาสโลว์ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความพอใจในวัตถุ อัลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่า ความหิวกระหายเป็นความต้องการทางการดำรงชีวิตซึ่งสามารถสนองตอบได้ด้วยอาหารและเครื่องดื่ม ในสถานการณ์จริง ความต้องการทางการดำรงชีวิตทำได้โดยการจ่ายเงิน การให้ผลประโยชน์และสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ เป็นความพอใจโดยการให้และการรับที่มีความรู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ เช่น พอใจในสถานภาพ เป็นสมาชิกครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนและเป็นศัตรู หลักและทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะบอกให้ผู้อื่นรับรู้ว่าตนคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ความพอใจในความต้องการดำรงชีวิตจะต่างกับความต้องการความสัมพันธ์ตรงที่ ความพอใจความสัมพันธ์นั้นแสดงถึงกระบวนการขอความร่วมมือ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสิ่งแวดล้อมของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาความสามารถทางการสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้านั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ พบว่า เป้าหมายของความต้องการจะเปลี่ยนแปลงไปตลอดชีวิตของคน ผู้ชายมีความต้องการด้านการดำรงชีวิตสูงกว่าผู้หญิง แต่ผู้ชายมีความต้องการด้านความสัมพันธ์น้อยกว่าผู้หญิง

3.8 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (Mcclelland's Theory Needs)

แมคเคลแลนด์ (Mcclelland, 1962, p.108) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์เพื่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม มีพื้นฐานบางส่วนมาจากแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray) โดยมีความเชื่อถือว่า ความต้องการของคนเกิดจากการเรียนรู้จากสังคม ครอบครัว เพื่อนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลจูงใจที่รุนแรง ทำให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา แมคเคลแลนด์เน้นถึงความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งมีอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่า หากทำอะไรได้เหนือกว่าคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์เน้นความสำคัญในเรื่องความต้องการความสำเร็จมากกว่าความต้องการด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่า ความต้องการความสำเร็จมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไว้ ดังนี้

1. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

2. เป็นผู้ที่มีความคิดว่า งานทุกอย่างจะสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจจริงของตนเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

3. การกระทำกิจกรรมใดๆ มุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะอดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ค่อนข้างสูง พยายามเพิ่มความสามารถของตนในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศโดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

3.9 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.33-48) เป็นทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอร์ซเบอร์ก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีการนำเสนอเนื้อหามาจากฐานความเชื่อที่มีต่อบุคคลแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎี X มองบุคคลในเชิงลบส่วน ทฤษฎี Y มองบุคคลทั่วไปในเชิงบวก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์และการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 คือ แบบ เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีมีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ผู้บริหาร

จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แม็คเกรเกอร์มองว่า แต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบันเพราะการควบคุมบังคับและการลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้นและเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี X	พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ
(1) เกียจคร้าน	(1) ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด
(2) พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน	(2) คอยแต่จะจับผิด
(3) จะบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส	(3) ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

แบบที่ 2 คือ แบบ เรียกว่าทฤษฎี Y กล่าวว่า ปัจจุบันมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจกับการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป รับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จและเป็นผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนั้น ด้วยถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี Y	พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ
(1) รักงาน	(1) ให้เสรีภาพแก่คนงาน
(2) พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน	(2) ให้โอกาสทดลองริเริ่มทำงานด้วยตนเอง
(3) ใฝ่หาความรับผิดชอบ	(3) ควบคุมห่างๆ โดยกว้างคร่าวๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนแนวคิดเดียวกัน แต่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์ใน 2 ด้าน คือ มีความพร้อมที่จะทำงานและมีความพร้อมที่จะปฏิเสธงาน

แมคเกรเกอร์ได้สรุปข้อคิดเห็นว่า พฤติกรรมของนักบริหารในการใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ผู้บริหารควรจะได้พิจารณาทบทวนแนวความคิดและทัศนคติของตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน และหาทางพิสูจน์ทัศนคติของตนต่อผู้ปฏิบัติงานของเขาว่าเป็นเช่นที่เขาเชื่อหรือไม่ และเขาใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับคนของเขาแต่ละคนที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

3.10 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory or Motivation)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1980, p.27) เป็นทรรศนะที่เชื่อเกี่ยวกับการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น เป็นผลงานของนักจิตวิทยาชื่อวรูม

(Vroom) ซึ่งถือว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ในกรณีนี้เป็นความคิดของมาร์ตินลูเธอร์ (Matin Luther) กล่าวว่า ทุกสิ่งที่ได้กระทำไปเป็นการกระทำด้วยความหวัง ทฤษฎีของวรูม คือ การจูงใจของบุคคลซึ่งมีต่อสิ่งที่มีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายามอาจจะด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ คูณด้วยความเชื่อมั่นจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ วรูมระบุว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่มีค่าซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เป็นไปตามสมการ คือ อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) x ความคาดหวัง (Expectancy) อำนาจเป็นจุดแข็งของการจูงใจบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เป็นจุดแข็งของความพอใจ บุคคลในผลลัพธ์ความคาดหวัง เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่าง คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เท่ากับศูนย์ รับเป็นลบเมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบอำนาจในการกระทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวัง ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนดโดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ในรูปของค่าตอบแทน ผู้จัดการจะเต็มใจทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายของบริษัทในการตลาดหรือการผลิต เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทน

3.11 ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations)

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 42) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นทฤษฎีการบริหารเน้นความสัมพันธ์ของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรหรือผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ผู้ให้ความคิดนี้ ได้แก่ Elton Mayo ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่มีต่อกัน เน้นองค์ประกอบทางด้านสังคมและจิตวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและส่งเสริมความมีชีวิตที่ดี Mayo ได้กล่าวไว้ว่า “คนไม่ได้ถูกแยกให้มีความโดดเดี่ยวลำพังซึ่งแสวงหาหรือสนใจแต่รายได้หรือการงาน แต่เขายังต้องเป็นสมาชิกอยู่กับกลุ่ม ต้องการความพึงพอใจจากสังคมอีกด้วย” Mayo ได้สรุปปัจจัยที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบต่อประสิทธิภาพขององค์การไว้ ดังนี้

1. ขวัญ (moral) บุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจโดยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน
2. ระดับความปรารถนา (level of aspiration) ทุกคนมีความปรารถนาต่อชีวิตเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ตนเองและครอบครัวหรือสังคม ดังนั้นการตั้งความหวังเพื่อพัฒนาไปสู่ความปรารถนาสูงสุดจึงเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ
3. ความตระหนักในตนเอง (self-realization) บุคลากรจะต้องสร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของทุกคน ทุกส่วนประกอบการในองค์การการรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ของตนเองจะเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (sense of belonging) การให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของจะสร้างความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีความอบอุ่น มีชีวิตชีวา ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ ต้องการให้องค์กรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและไม่ละทิ้งหน้าที่ของตนเอง

5. การมีส่วนร่วมใรการทำงาน (participation) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ร่วมปฏิบัติและร่วมประเมินผล การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือและก่อให้เกิดผลต่อองค์ประกอบอื่นๆที่กล่าวมาแล้วอีกด้วย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 227) ที่ได้กล่าวถึง เทคนิคการสร้างแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. การให้คำชมเชย คือ ผู้บริหารจะต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสม จะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2. การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากร โดยยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

3. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับถือเป็นการสร้างเสริมความรู้สึกที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสังคมรอบข้าง

4. การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือตนว่าสูงกว่าลูกน้อง การให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใยและความรู้สึกอบอุ่นและการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน

5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนงานขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบายการวางแผนการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น

6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือปฏิบัติงานในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้และความสามารถ ความชำนาญและความสนใจของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการบ่งปริมาณของงานตลอดจนหน้าที่ของความรับผิดชอบให้แต่ละคนจะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรมีปัญหาหรืออาจมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือวิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านี้ เช่น ไกล่เกลี่ยให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไป

9. การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไป เพราะถือว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิด เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายและใจได้อีกทางหนึ่ง

4. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1967, p.59) ได้ศึกษาบุคลากรของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นในประเด็นต่างๆ 3 ประเด็น คือ 1) เราจะสามารถอธิบายทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของเขาได้อย่างไร 2) อะไรก่อให้เกิดทัศนคตินั้นๆ และ 3) ผลลัพธ์ของทัศนคติเรานั้นคืออะไร นอกจากนี้เฮอร์ซเบอร์กยังได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางหนึ่งๆ โดยเฮอร์ซเบอร์กได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกันเป็นปัจจัย 2 กลุ่ม 2 ประการ คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ เป็นที่มาของชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายการบริหารจัดการ รายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้นปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงาน เมื่อบุคลากรไม่ได้รับปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงานตลอดจนการแนะนำช่วยเหลือติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน

1.2 การควบคุมดูแล หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใดรวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารในการจัดการและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงาน

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

1.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สภาพเหมาะสม ทั้งเสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน สภาพที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ

1.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นกับเพื่อน ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้ากันได้

1.7 มีชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

1.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

1.9 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.10 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานหรือสมาชิกองค์การมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่การมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยจูงใจให้เขาทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ในกลุ่มปัจจัยจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน การชอบทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับจากการทำงานและการก้าวไปสู่พัฒนาการความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งปัจจัยนี้มี 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

2.1 ความสัมฤทธิ์ผล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง มีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการเขียนและการชมเชยด้วยคำพูด

2.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้ สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้โอกาสได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้พัฒนาทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.6 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

นอกจากนี้เฮอร์ซเบอร์กยังให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน คือ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับน่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน การนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้จึงต้องพิจารณาทั้งสองปัจจัยควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากทัศนคติของบุคลากรขององค์การส่งผลต่างๆต่อองค์การ ดังต่อไปนี้ คือ 1) การปฏิบัติงานคุณภาพการทำงาน 2) การลาออกจากงาน 3) สุขภาพทางจิตใจและร่างกาย 4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 5) ทัศนคติต่องานส่งผลให้ทัศนคติที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.133-155) เฮอร์ซเบอร์ก, และคนอื่นๆ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบ คือ บุคคล

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivational) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจใน ผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จ ของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอยางใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถ นำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (inter personal relations with superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ

2.4 สถานภาพของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิด

ความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจากผลการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรก ที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ซเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่าองค์ประกอบเหล่านี้ เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่า มีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบ มีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1967, p.59) กล่าวว่า เครื่องมือช่วยในการชี้นำนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factor) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกเพลงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สอนให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแสงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทายให้อยากปฏิบัติงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคคลพี่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possible of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation, subordinate, pees) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

กาญจนา คล่องแคล่ว (2555, หน้า 32) ได้สรุปทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กไว้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุขหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้เฮอร์ซเบอร์กยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบ

ทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ โดยขวัญกำลังใจจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั่นเอง

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น จะเห็นได้ว่าทุกทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องคล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันได้ ผู้วิจัยจึงเลือกนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งมีรายละเอียดใกล้เคียงเหมาะสมและสามารถประยุกต์ให้เข้ากับบริบทการทำงานในสถานศึกษาได้ครอบคลุมครบถ้วนมากที่สุดมาเป็นกรอบหนึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยไม่แยกปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จ

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น คลังผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น คะแนนผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารก็ตาม

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยที่งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถ

แก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ปลาบปลื้มในผลงานนั้น

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 5) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหารที่สร้างแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน และเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จและเสร็จสิ้น ผู้บริหารเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มใจในการทำงานนั้นๆ ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูผู้สอนนั้นทันที และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารมีความไว้วางใจมอบอำนาจการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำงาน ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำได้ตลอดเวลาในระหว่างการทำงาน

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 25) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 33) สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี งานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการให้เสร็จทันเวลาทุกครั้ง เมื่อปฏิบัติแล้วเห็นผลได้ชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำให้มีชื่อเสียงและเกียรติยศ ได้รับการชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงานยอมรับผลสำเร็จของงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกมีความสุข ต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รู้สึกพอใจเมื่องานสำเร็จ

2. ด้านการได้รับการยอมรับ

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มา

ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกสื่อใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกสื่อใดที่สอนให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแสงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับบริการ และผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถและขอคำปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจ แสดงความยินดีในการทำงาน

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 5) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ การให้กำลังใจ ยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 5) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหาร มีความไว้วางใจให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน การแสดงความยินดี กล่าวยกย่องชมเชยและช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอนที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณะ ผู้บริหารยอมรับนับถือความรู้ความสามารถที่แตกต่างของครูผู้สอน และเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ คือ การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในองค์กรรวมถึงได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานและองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 36) กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติถูกนำไปกล่าวชื่นชมและนำไปเป็นแบบอย่างเสมอ มีการยอมรับเสมอเมื่อแสดงความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าและคุณภาพการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน ได้รับความเชื่อใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

3. ด้านลักษณะงานที่ทำ

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านลักษณะงานว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวางท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านงานที่ทำ หมายถึง การที่ประเภทของงานน่าสนใจ มีความท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน งานที่ต้องอาศัยความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร

เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า การได้ทำงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีปริมาณงานที่เหมาะสมและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 5-6) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหารมอบหมายงานอย่างหนึ่งแก่ครูผู้สอนต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายความสามารถไว้วางใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามลำพัง เมื่อเกิดปัญหาขณะทำงานผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุนทั้งงบประมาณและเครื่องอำนวยความสะดวก

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัด เป็นงานที่พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจจนงานนั้นสำเร็จ

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 40) สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆเสมอและเหมาะสมกับบุคลิกภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกว่าได้

ปฏิบัติงานที่ตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถ ความชอบ ความสนใจ เป็นงานที่ทำแล้วสบายใจ รู้สึกดี เกิดความท้าทายจนอยากทำให้สำเร็จ

4. ด้านความรับผิดชอบ

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีการดำเนินงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ สามารถตัดสินใจ ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด นั่นคือความมีวินัยในตนเองสามารถควบคุมและจูงใจตนเองได้

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

กาญจนา คล่องแคล่ว (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ครูนั้นมีอิสระในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุม

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหารที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงานและไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบหมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี งานมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ

และกำลัง ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในงานที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ครูรู้สึกว่าความรับผิดชอบนั้นเหมาะสมตามความสามารถของตน และทำให้ครูตระหนักสำนึกในหน้าที่ รู้สึกได้รับอิสระและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ด้านความเจริญก้าวหน้า

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าว่า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า เป็นการที่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับวุฒิสูงขึ้น

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง การให้โอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานในความรับผิดชอบ ชี้แนะ สนับสนุนให้มีวิทยฐานะให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ว่า หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 23) สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการส่งเสริม ผลักดันทางบวกจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เช่น การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา การศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับวุฒิสูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน เป็นการเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 53) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามกำลังความรู้ความสามารถ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานอย่างยุติธรรม การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่เสมอ มีโอกาสเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นและร่วมประชุมเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอก มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในแนวทางการทำงาน การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ทำให้ครูรับรู้ได้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยะฐานะที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

6. ด้านการบังคับบัญชา

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาไว้ว่า แนวทางและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ

ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 24) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและเทคนิคที่ดีในการปกครองบังคับบัญชา ย่อมทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านการบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองดูแล สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการได้ มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาว่า หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ มีความสามารถในการปกครองดูแล หัวหน้าสาขา หัวหน้างาน มีความสามารถในการปกครองดูแล มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอนการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของงานว่า หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงานและอื่นๆ มีความสะดวกสบายตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

ศศิธร นาสารี (2555, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ลักษณะทางกายภาพและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น อุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ตลอดจนความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 9) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการคุ้มครองปกป้อง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บริหาร

อมรารัตน์ กิจธิคุณ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือ ร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและสะดวกในการใช้

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเพียงพอ เช่น อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน ตลอดจนความปลอดภัย ดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนและนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อต่อการปฏิบัติงานที่ดีของครูผู้สอน

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 25) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมเพียงพอ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่า หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

ศศิธร นาสารี (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร มีความรักใคร่ ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือร่วมใจในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือ

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานว่าหมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจและน่าศรัทธา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอน ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกันเอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคีปรองดอง เมื่อมีปัญหาภายในผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยความประนีประนอม

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในหน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 55) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนิทสนมและมีความเป็นกันเองในหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน งานที่ปฏิบัติได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครู ให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกันเสมอ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

9. ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนว่า หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนในปัจจุบัน ตามอัตราโครงสร้างเงินเดือนของโรงเรียน

วิสุทธิ์โฉม อบเชย (2555, หน้า 8) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า รายได้ หมายถึง เงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน

ศศิธร นาสารี (2555, หน้า 8) กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานและรู้สึกว่ามีความทัดเทียมกับบุคคลอื่น

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า เงินเดือนและความมั่นคงในงาน หมายถึง เงินต่างๆ ที่บุคลากรในสำนักงานได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่นๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 7) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมครูด้านเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้จ่าย

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) เงินสวัสดิการด้านต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในรายได้ เงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ในการทำงานหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ครูรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานและความสามารถ

10. ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา

วิทยา วงศ์ติณชาติ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานว่า หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารโรงเรียน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

กาญจนา เรืองมนตรี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า โยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศศิธร นาสารี (2555, หน้า 8) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ทิศทางการบริหารงานของผู้บริหาร รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยทางตรงและทางอ้อม

อภิฤดี ภู่รอต (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ทำความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และนโยบายของผู้บริหารเป็นความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารมีการใช้เทคนิคเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ เกิดความพอใจของครูผู้สอน ทำให้ทำงานด้วยความสุขใจ

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบาย

การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีสายการบังคับบัญชาที่ดีชัดเจนถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

เจนษิตา สินเปียง (2558, หน้า 23) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นการจัดการและการบริหารงานภายในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในการกำหนดนโยบาย หรือมีแนวทางการบริหารที่ทำให้ครูเข้าใจและเต็มใจทำงาน มีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบทปัจจุบันของสถานศึกษา มีการมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมากในสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลวอยู่ที่การบริหารวิชาการเพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ทุกคนต้องให้ความสำคัญ

1. ความหมายของงานวิชาการ

สำหรับความหมายของงานวิชาการนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน มีรายละเอียดดังนี้

องค์การ อินทรัมพรรย์ (2539, หน้า 161) กล่าวว่า งานวิชาการในสถานศึกษา คือ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถพอที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้ มีความสุขความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25-26) กล่าวถึง งานวิชาการว่า ไม่ได้หมายถึงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือผลการสอบแข่งขันและผลการเข้าศึกษาต่อเท่านั้นแต่ยังหมายถึง บรรยากาศของการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาของเด็ก การส่งเสริมสนับสนุนชักนำให้เด็กได้มีประสบการณ์ ให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคนให้สมบูรณ์

รุ่ง ลอยเลิศ (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง งานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรม

เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึงงานวิชาการว่า หมายถึง กิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการซึ่งได้แก่นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จารุณี เมืองมา (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานเป็นกิจกรรมทุกอย่างทุกด้านซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา โดยเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

กมล นามทวี (2556, หน้า 50) ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารและงานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติย่อมต้องมีงานทุกอย่าง ที่เหมือนกันทั้งนั้น โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน ส่วนงานอื่นๆ นั้นถือเป็นงานที่สำคัญรองลงมาและเป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการให้สามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนของตน

สุชิลา รื่นนาค (2556, หน้า 21) สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด ตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สุรชัย กัลป์ชัย (2556, หน้า 54) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีเจตคติที่ดี

2. ความสำคัญของงานวิชาการ

เกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการนั้น ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและให้ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษา

สุวรรณ ผ่าโผน (2549, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนและถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา คือ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดีมีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข งานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเป็นหัวใจที่สำคัญ ก็คืองานวิชาการ ส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่างก็มาสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการโดดเด่นยิ่งขึ้น นักการศึกษาได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังต่อไปนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 28) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ไปถึงสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ดังมาตรา ต่อไปนี้

มาตรา 24 จัดกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

มาตรา 26 จัดการประเมินผู้เรียน

มาตรา 27 จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

มาตรา 30 พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรา 48 จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

มาตรา 66 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

ปัญญา พรหมบุตร (2552, หน้า 16) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาน ศึกษา มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ เป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนพัฒนา งานส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงานในการสร้างความเจริญก้าวหน้าอันจะส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่างานด้านวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้แต่หมายถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

จารุณี เมืองมา (2553, หน้า 10) กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญที่สุดและเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบาย หลักการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสถานศึกษา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สังคมต้องการตามที่หลักสูตรกำหนดไว้และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมต่อไป

สุรชัย กัลป์ชัย (2556, หน้า 55) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิด การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ไกรวัลย์ รัตนะ (2557, หน้า 21) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า งานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของ

สถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรและเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรด้วย

นาวาวี เจะอุมา (2558, หน้า 22) ให้ความเห็นไว้ว่า งานวิชาการเป็นภาระงานที่สำคัญอันดับแรกของทุกสถานศึกษา ผู้บริหารต้องตระหนักและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานวิชาการทุกอย่างของสถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานวิชาการตรงตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดถึงการมีมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รวมทั้งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ

3. ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33) กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 36) กล่าวว่า งานวิชาการของโรงเรียน จะต้องครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน 2) งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน 3) งานกิจกรรมนักเรียนและบริหารกิจกรรมนักเรียน 4) งานสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด 5) งานการวัดและประเมินผล และ 6) งานการนิเทศการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 31) ได้สรุปถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
    1.1 การวางแผนงานวิชาการ
    1.2 การจัดการเรียนการสอน
    1.3 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน
    1.4 การนิเทศการศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลักและหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบครบวงจร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู จะต้องครอบคลุมทั่วถึงทั้งด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการการ เป็นผู้ให้บริการ ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาแก้ปัญหาของการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
    2.1 การจัดทำระเบียบและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารหลักสูตร
    2.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
    2.3 การนำหลักสูตรไปใช้
    2.4 การตรวจสอบทบทวนและการใช้หลักสูตร
    2.5 การรายงานการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร
    2.6 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้เหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่า เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การตรวจสอบทบทวนหลักสูตร รายงานการตรวจสอบทบทวนหลักสูตรและการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.3 การแนะแนว

3.4 การวิจัยในชั้นเรียน

3.5 การวัดและประเมินผล

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วิธีการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีนักการจัดการศึกษาหลายๆ ท่านพยายามศึกษาวิจัยและนำเสนอกระบวนการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดให้ครบถ้วนและเหมาะสม เพื่อประโยชน์อันสูงสุดของผู้เรียน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยจะต้องสร้างความตระหนักความเข้าใจและเป็นผู้ชี้แนะแนวทางดำเนินการ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาการเรียนรู้เกิดผลทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

4. การประกันคุณภาพการศึกษา

4.1 การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

4.2 การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินภายนอกของ สมศ. โดยใช้รูปแบบกัลยาณมิตร การประเมินมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

5.1 การพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

5.2 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม

อุดม โพธิ์ชัย (2550, หน้า 39-40) กล่าวถึง บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าประกอบด้วย 9 บทบาทหลัก คือ

1. การจัดระบบงานวิชาการ ได้แก่ ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานและขอบข่ายงานวิชาการของโรงเรียน กำหนดระบบงานวิชาการ จัดโครงสร้างองค์กรให้มีผู้รับผิดชอบงานวิชาการและจัดให้มีคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2. การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ ศึกษาสภาพแวดล้อมและกำหนดปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกับชุมชน จัดทำแผนงานวิชาการ

3. การบริหารหลักสูตร ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการหลักสูตรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น นำหลักสูตรไปใช้วิจัยและประเมินผลการใช้หลักสูตร

4. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ กำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมให้ครูร่วมบูรณาการวิชาเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เตรียมความพร้อมให้ครูจัดแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นการปฏิบัติจริง ดูแลติดตามการจัดบรรยากาศชั้นเรียน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประเมินผลการสอนวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

5. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ จัดหาเอกสารสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกศึกษา พัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาให้บริการแก่ผู้เรียนและครู จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูและผู้เรียน สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาอื่นและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการเรียนการสอน

6. การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับคณะผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียนและชุมชน จัดให้มีระบบการนิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา วางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ ประเมินผลระบบการนิเทศงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูนิเทศซึ่งกันและกัน

7. การวัดและประเมินผลการเรียน ได้แก่ กำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายเป็นรายบุคคลและประเมินบริบททั่วไปของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายและวิธีการวัดและประเมินผลร่วมกับครู ติดตามการดำเนินงาน นำผลการวัดและประเมินผลไปพัฒนาผู้เรียน วิจัยและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการวัดและประเมินผล

8. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน ทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูผลิตและจัดหาสื่อที่เป็นนวัตกรรมและวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

9. ประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการ ได้แก่ กำหนดนโยบายการประเมินและพัฒนามาตรฐานงานวิชาการของสถานศึกษาให้ชัดเจน กำหนดแผนงานวิธีการเกณฑ์และระบบการประเมินผลจัดให้มีการประเมินตนเองของครู ประเมินภายในและประเมินโดยบุคคลภายนอก สรุปและรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบพร้อมทั้งนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อัญชลี โพธิ์ทอง, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2552, หน้า 243-244) กล่าวถึง ขอบเขตของงานวิชาการว่า งานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจขอบข่ายงานเพื่อจะได้บริหารงานให้ครอบคลุมงานต่างๆ ได้ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษางานวิชาการมีขอบข่าย ดังต่อไปนี้ 1) งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานการเรียนการสอน 3) งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 4) งานวัดผลและประเมินผล 5) งานห้องสมุด 6) งานนิเทศการศึกษา 7) งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน 8) งานส่งเสริมการสอน และ 9) งานนิเทศการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 59) กล่าวถึง ขอบข่ายของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลรวมทั้งติดตามผล และสื่อการสอน รวมไปถึงการพัฒนาผู้สอน ตลอดจนการดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร ระเบียบวิธีการของการเรียนการสอน

จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุกระยะด้วยการจัดเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ๆ เข้าไปด้วย ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริงนั้นเกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครูตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวโยงไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย ถ้ามองในด้านของงานในสถานศึกษา การบริหารวิชาการได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดการเรียน คู่มือครู การจัดการชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศ การสอน การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

กมล ภู่ประเสริฐ (2555, หน้า 28-31) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผลการเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา 7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ 8) การบริหาร ระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และ 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

พัชรี สายจันทร์ (2555, หน้า 23) ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการไว้ว่า การที่จะบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารวิชาการ 12 ประการ และได้นำมาสังเคราะห์โดยนำภารกิจใกล้เคียงกันมารวมเป็นกลุ่มเดียวกัน พบว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการในสถานศึกษาประกอบด้วยภารกิจ 8 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศและการแนะแนวการศึกษา และ 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2556, หน้า 58) ยังได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยทำให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพว่า การบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จควรมีหลักสำคัญ คือ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านวิชาการ 3) มีการพัฒนาบุคลากรสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รุ่งฤดี นนทภา (2560, หน้า 29) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งสามารถสรุป

ขอบเขตของงานวิชาการได้ดังนี้ งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน

จากขอบข่ายภารกิจงานวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานั้น จะพบว่า มีผู้ให้ความเห็นไว้หลากหลาย มีความใกล้เคียงกันแต่ไม่เหมือนกัน เมื่อพิจารณาจากที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล จำนวน 17 ด้านแล้วนั้น ผู้วิจัย พบว่า ในบางขอบข่ายภารกิจเป็นภาระหน้าที่เฉพาะของผู้บริหารเท่านั้น การนำมาใช้กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาประสิทธิภาพงานวิชาการของครูจึงมีความเป็นไปได้ว่าจะได้ผลที่ไม่ตรงนัก ผู้วิจัยจึงศึกษาขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 ซึ่งมีรายละเอียดตรงกับการปฏิบัติงานของครูมากกว่า ดังนี้

4. งานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552

สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา เป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารวิชาการไว้ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 6-7)

งานวิชาการ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้อง

ทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งงานวิชาการที่ครูจะต้องปฏิบัติจะประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.2 ศึกษาศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

1.1.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1.4 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.5 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.6 ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

1.1.8 การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

1.1.9 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หมายถึง รายละเอียดของข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพอิสระ ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ตลอดจนสภาพปัญหาและสิ่งที่ควรได้รับการถ่ายทอดพัฒนาใน

ชุมชนและสังคมนั้นๆ ที่สถานศึกษากำหนด การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองซึ่งมีแนวทางในการจัดทำสารสนเทศ ดังนี้

1.2.1 ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้

1.2.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทราบจุดเน้นหรือประเด็นปัญหาสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญ หรือกำหนดให้เป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน

1.2.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระท้องถิ่น

1.2.4 ดำเนินการจัดทำสารคดีท้องถิ่นในลักษณะเป็นรายวิชาเพิ่มเติม หรือปรับกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 9-10)

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน

2.4 ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.5 จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.6 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.7 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

2.9 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.10 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 10-11)

3. การวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

3.1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผลโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3.1.2 พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.3 ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

3.1.5 ประกาศใช้ระเบียบ

3.1.6 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไข ให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2 ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.2.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน ประเมินผลระหว่างเรียน หลังเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา มีการเลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน มีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ มีการจัดการเรียนซ่อมเสริมและเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชามีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง 1 ให้เรียนซ้ำชั้น

3.2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรมใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของ

กิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

3.2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3.2.4 การประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน

3.2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

3.3.1 เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

3.3.2 จะสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3.3.3 นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

3.3.4 พัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

3.4 งานทะเบียน

3.5 การเทียบโอนผลการเรียน

3.6 การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 18-21)

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.2 ศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

4.3 ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนของผู้เรียน

4.4 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ

4.5 สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.6 วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 31)

5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

5.2 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

5.4 ผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

5.6 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ

5.7 ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.8 เผยแพร่สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 32)

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

6.2 จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

6.3 มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

6.4 ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

6.5 มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 32-33)

7. การนิเทศการศึกษา

7.1 ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา โดยร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดปฏิทินการนิเทศและดำเนินการตามแผนนิเทศ

7.3 ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

7.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยขอความร่วมมือเป็นวิทยากร พัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ ขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

7.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอน ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อ

การจัดประสบการณ์เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือสถาบันอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 33-34)

8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ตั้งคณะกรรมการแนะแนวภายในสถานศึกษา วางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา

8.2 ดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ครูที่ปรึกษาและครูทุกคน เพื่อทำความเข้าใจและขอความร่วมมือจัดกิจกรรมตามแผน จัดกิจกรรมแนะแนววิชาการและวิชาชีพตามแผนที่วางไว้

8.3 ติดตามการประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว ดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

8.4 ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแนะแนวดีเด่นเป็นแบบอย่างได้ ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวดีเด่น พัฒนาระบบแนะแนวภายในสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 34-35)

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาประกอบด้วย

9.1 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กระทรวงกำหนด

9.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

9.3.1 กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

9.3.2 กำกับ ติดตาม ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3.3 เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

9.4 สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.5 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

9.6 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียง ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบันและสามารถจัดเก็บ เรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

9.7 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือการศึกษาปฐมวัย และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้

9.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ

9.9 จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

9.10 ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.11 ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.12 ระเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

9.13 จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 35-36)

ในส่วนขอบข่ายงานบริหารวิชาการในด้าน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้ให้รายละเอียดเฉพาะของขอบข่ายแต่ละด้านไว้ แต่ก็สามารถเข้าใจวิธีการดำเนินการได้ เพราะมีปรากฏแนวปฏิบัติอยู่ในขอบข่ายภารกิจทั้ง 9 ด้านที่กล่าวถึงมาแล้ว

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพงานวิชาการที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในภารกิจงานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 นั้น เนื้อหาส่วนหลักๆ จะเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นจึงไม่ใช่ว่าครูทุกคนจะได้ปฏิบัติหรือทำ

หน้าที่เฉพาะอย่างตามที่คู่มือได้กำหนดไว้นี้ บางหน้าที่เป็นของผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายงานวิชาการโดยตรง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประเด็นของหน้าที่ การจัดการเรียนการสอนของครูแล้วนั้นพบว่า ครูทุกคนจะต้องปฏิบัติงานโดยเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานวิชาการหลากหลายทุกขอบข่าย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 จำนวน 12 ด้าน มาใช้เป็นแปรตามที่จะศึกษา โดยเลือกภาระงานที่เกี่ยวข้องกับครูทุกคนในสถานศึกษามากำหนดเป็นข้อคำถามเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ได้แก่

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของครู ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดทำการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การนำหลักสูตรที่สร้างและปรับปรุงแล้วนำไปใช้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นเหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนอยู่เสมอ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ความสามารถในการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนของครู มีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง มีการจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีการนำผลการวัดและการประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน มีการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู การใช้กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจ มีการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริง มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานวิจัย มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษาของครู โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ครูมีความสามารถในการสร้างหรือ

ใช้สื่อการเรียนรู้ การสร้างและใช้นวัตกรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของครู การที่ครูสามารถพัฒนาหรือสร้าง หรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียน ทั้งแหล่งข้อมูล ตัวบุคคล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างสูงสุด โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการนิเทศการศึกษาของครู ครูมีความรู้เข้าเข้าใจและสามารถดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ เข้าใจ ความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผล การนิเทศและนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การแนะแนวการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการแนะแนวการศึกษาของครู การที่ครูมีแนวทางและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมได้อย่างดีที่สุด มีการสนับสนุนส่งเสริมความสามารถทุกด้านที่นักเรียนสนใจได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ มีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางานและระบบประกันคุณภาพภายในและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีและสรุปรายงานประจำปี โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นๆ ของครู มีวิธีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หมายถึง ความสามารถในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นของครู การที่ครูมีวิธีการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายในและภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน จัดกิจกรรมร่วมชุมชนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาของครู การที่ครูมีการดำเนินการสร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ศศิธร นาสารี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีอายุและประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และขนาดศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ควรดำเนินการในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประเมินให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนที่มีคุณสมบัติด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและด้านนโยบายการบริหารงาน ทุนในการฝึกอบรม

สกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ทั้ง 10 ด้าน โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

อภิฤดี ภู่รอด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จ ความมั่นคงและรายได้

ประดับพร โคตทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, บทคัดย่อ) ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพฯในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติการของข้าราชการครูพบว่าจำแนกตามเพศตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ปัญหาด้านความต้องการดำรงชีวิต คือ เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการครู ได้รับค่าตอบแทนที่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะ คือ การปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้สูงขึ้น สวัสดิการด้านต่างๆ ควรครอบคลุมในทุกด้านหรืออาจจะมีเงินโบนัสและค่าล่วงเวลาการทำงานให้แก่ครูตามความเหมาะสม ปัญหาด้านความต้องการความสัมพันธ์ ปัญหาที่พบ คือ ฝ่ายบริหารมีการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนในแนวทางที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน ครูและฝ่ายบริหารขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ ช่วยให้ข้าราชการครูเข้าใจวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและทำให้งานมีระบบ และปัญหาด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ปัญหาที่พบ คือ การทำผลงานทางวิชาการและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูมีครูไม่ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก ข้อเสนอแนะคือ การประเมินในเชิงประจักษ์และควรสอดคล้องกับสภาพการทำงานของครูกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความยากง่ายของการพัฒนาต่างกัน

ราตรี สอนดี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายทอง ศรีนาค (2560, บทคัดย่อ) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมนึก ทิตา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการงานวิชาการสำหรับนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ของโรงเรียนแม่แอบวิทยาคม ผลการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการงานวิชาการสำหรับนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับสภาพปานกลาง 4 ด้าน และระดับสภาพน้อยที่สุด 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดการหลักสูตรและแผนจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับสภาพน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน

รุ่งฤดี นนทภา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสิทธิ์ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามากสุด ดังนี้ งานการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ งานการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ งานการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่างๆ งานการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ งานส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนและงานส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน ผลพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยจัดทำโครงการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน งานการจัดทำแผนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ งานการใช้สื่อการเรียนการสอนและงานการจัดกิจกรรมห้องสมุดด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม คือ การพัฒนาครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูการผลิตสื่อการเรียนการสอนด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาการจัดกิจกรรมห้องสมุดบรรณานิทรรศน์

จีระนันท์ เชื้อดวงผุย (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านหลักสูตร

และ การนำไปใช้ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้กับด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา สิทธิวงศ์ษา (2557, บทคัดย่อ) มีการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมาไปน้อย คือ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลาง

จารุณี เมืองมา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก การปฏิบัติสูงสุ ดคือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมา คือ งานด้านการวัดผลและประเมินผล งานด้านการจัดการเรียนรู้ และงานด้านการนิเทศภายใน ตามลำดับ 2) ปัจจัยจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก ความต้องการมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการดำรงอยู่ และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ 3) ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการดำรงอยู่ ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปริษา เจิมนาค, และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2558, หน้า 40-47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 58 โรง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน รวม 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเองตามแนวคิดของสปิตเซอร์ (Spitzer) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของลอร์เลอร์, และคนอื่นๆ (Lawler, et al., 2013) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณารายละเอียดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมรวม 3 ด้าน คือ ความต้องการที่จะมีความสำคัญ ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม และความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดีตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 1,534 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน และครู 1,489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 318 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่มาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 43 คน และครูจำนวน 275 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน

ตาราง 1 ประชากรผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	รวม (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	11	470	218
ขนาดใหญ่	15	23	812	669
ขนาดกลาง	11	11	207	647
รวม	**29**	**45**	**1489**	**1534**

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	รวม (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	11	29	40
ขนาดใหญ่	15	21	142	163
ขนาดกลาง	11	11	104	115
รวม	**29**	**43**	**275**	**318**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยอ้างอิงกรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา จำนวน

4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การแนะแนวการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน จำนวน 5 ข้อ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น จำนวน 4 ข้อ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมาก
3 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อย
1 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักฐาน แนวคิด ทฤษฎี การสร้างแรงจูง ประสิทธิภาพงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามให้คลอบคลุมเนื้อหา การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน และประสิทธิภาพงานวิชาการของครู 12 ด้าน ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้คลอบคลุมเนื้อหา การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน และ ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู 12 ด้าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เทคนิคโครงสร้างและเทคนิคความถูกต้องของการใช้ภาษา

5. นำแบบสอบถามแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม ข้อที่ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.0 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.892 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข แล้วจัดพิมพ์ฉบับจริงนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ (google form) จำนวนทั้งสิ้น 318 คน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์(google form) เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงโดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3. วิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างคำถามกับเนื้อหา หรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาอย่างน้อย 5 คน ในแต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงความมุ่งหมายการวิจัย

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงความมุ่งหมายการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงความมุ่งหมายการวิจัย แล้วนำคะแนนมาแทนค่าในสูตร (สุวรีย์ ศิริโคภาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีแสดงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้นถูกต้อออกหรือต้องปรับปรุง

2. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 125) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์แอลฟา

K แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. ค่าร้อยละ (percentage) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 52) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดหรือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

4. หาค่าเฉลี่ย (mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550, หน้า 33) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
N แทน จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

5. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 167-168)

โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1}}$$

หรือ

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n-1}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน
$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในชุดนั้น
n แทน จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. สถิติการวิเคาะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, หน้า 173)

Model $Y = a + b_1x_1 + b_2x_{2 + \ldots +} \beta_k x_{k + e}$

Y แทน ตัวแปรผล, ตัวแปรถูกทำนาย

X แทน ตัวแปรสาเหตุ, ตัวแปรทำนาย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง สร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Y	แทน	ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู
X	แทน	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จ
X_2	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ
X_3	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ
X_4	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ
X_5	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า
X_6	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชา
X_7	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_8	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
X_9	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน
X_{10}	แทน	การสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degree of freedom)
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า F-test
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า t-test
p-value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 ร้อยละของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=318)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	43	13.52
ครู	275	86.48
รวม	**318**	**100.00**
2. เพศ		
ชาย	131	41.19
หญิง	187	58.81
รวม	**318**	**100.00**
3. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	80	25.16
10 – 20 ปี	117	36.79
มากกว่า 20 ปี	121	38.05
รวม	**318**	**100.00**

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=318)	ร้อยละ
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	57	17.92
ขนาดใหญ่	140	44.03
ขนาดใหญ่พิเศษ	121	38.05
รวม	**318**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.52 เป็นครู 275 คน คิดเป็นร้อยละ 86.48

เมื่อจำแนกตามเพศ มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.19 มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.81

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.16 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ มีผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดกลาง 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 จากสถานศึกษาขนาดใหญ่ 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.03 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

วิเคราะห์ระดับสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 10 ด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ด้านความสำเร็จ	4.55	0.36	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.74	0.37	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.52	0.35	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.73	0.44	มากที่สุด
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.63	0.35	มากที่สุด
6. ด้านการบังคับบัญชา	4.48	0.43	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.58	0.39	มากที่สุด
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.60	0.43	มากที่สุด
9. ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน	4.57	0.38	มากที่สุด
10.ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา	4.59	0.37	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	**4.60**	**0.31**	**มากที่สุด**

จากตาราง 4 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ มากที่สุดเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.44) และด้านความเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.43)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสำเร็จ

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพอใจ ชื่นชมยินดี ทำให้ครูรู้สึกดีทุกครั้งที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.64	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นอยู่เสมอว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.35	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสร้างเงื่อนไขรางวัลที่ท้าทาย กระตุ้นให้ครูต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.53	0.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	4.63	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังใจ แนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้งจนสำเร็จลุล่วง	4.60	0.53	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตาราง 5 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.36) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพอใจ ชื่นชมยินดี ทำให้ครูรู้สึกดีทุกครั้งที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังใจ แนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้งจนสำเร็จลุล่วง ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นอยู่เสมอว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.63)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนทุกครั้งว่ายอมรับยกย่องในตัวครู ทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.76	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย สม่ำเสมอ	4.73	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องความสำเร็จของครูต่อบุคคลอื่นอยู่เสมอ ทำให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสังคม	4.71	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการตำหนิกล่าวโทษครูในที่แจ้ง เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู	4.75	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.74**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตาราง 6 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.37) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนทุกครั้งว่ายอมรับยกย่องในตัวครู ทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการตำหนิกล่าวโทษครูในที่แจ้ง เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.48) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย สม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องความสำเร็จของครูต่อบุคคลอื่นอยู่เสมอ ทำให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสังคม ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.50)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านลักษณะงานที่ทำ

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจทุกครั้ง	4.34	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกท้าทาย มีเป้าหมายในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	4.61	0.52	มากที่สุด
3. งานที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกงาน เป็นงานที่ครูรู้สึกว่าตนจะสามารถทำได้จนสำเร็จ	4.70	0.48	มากที่สุด
4. งานที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายทุกงาน สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของครูให้ดีขึ้น	4.42	0.58	มาก
รวม	**4.52**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตาราง 7 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D = 0.35) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกงาน เป็นงานที่ครูรู้สึกว่าตนจะสามารถทำได้จนสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกท้าทาย มีเป้าหมายในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.61, S.D = 0.52) และงานที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายทุกงาน สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของครูให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.42, S.D = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.56)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความรับผิดชอบ

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูรับผิดชอบงานชัดเจน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ทำให้ครูรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร	4.71	0.58	มากที่สุด
2. ทุกครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ครูมีความรู้สึกว่าหน้าที่นั้นเหมาะสมตามสถานะ ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป	4.66	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้อิสระในการคิดและวิธีการทำงาน ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.82	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.73**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตาราง 8 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.44) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้อิสระในการคิดและวิธีการทำงาน ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูรับผิดชอบงานชัดเจน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ทำให้ครูรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทุกครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูมีความรู้สึกว่าหน้าที่นั้นเหมาะสมตามสถานะ ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.56)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.47	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ผลักดันให้ครูได้ฝึกฝนและปฏิบัติงานที่จะช่วยให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ	4.55	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ	4.68	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าแข่งขัน ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ	4.78	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตาราง 9 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.35) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าแข่งขัน ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.66)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ทุกครั้งที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นศรัทธา	4.36	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์เสมอ	4.52	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย สนทนาถามไถ่ให้กำลังใจและข้อแนะนำแก่ครูเสมอ	4.53	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ไม่เคยเลือกปฏิบัติ	4.52	0.55	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.43**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.43) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย สนทนาถามไถ่ให้กำลังใจและข้อแนะนำแก่ครูเสมอ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์เสมอ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.59) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ไม่เคยเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ทุกครั้งที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นศรัทธา ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.58)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจ สนับสนุนส่งเสริมดูแลห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทดีทุกห้อง กระตุ้นให้ครูอยากสอน	4.61	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องทำงานอย่างเหมาะสมและทันสมัยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูพึงพอใจ	4.71	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์การสอนในห้องเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.47	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่พัฒนาให้โรงเรียนร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน	4.68	0.50	มากที่สุด
5. ห้องน้ำสะอาดตลอดเวลาและมีเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน	4.43	0.63	มาก
รวม	**4.58**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตาราง 11 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.39) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องทำงานอย่างเหมาะสมและทันสมัยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่พัฒนาให้โรงเรียนร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจ สนับสนุนส่งเสริมดูแลห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทดีทุกห้อง กระตุ้นให้ครูอยากสอน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ห้องน้ำสะอาดตลอดเวลาและมีเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.63)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร	4.64	0.56	มากที่สุด
2. ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญต่างๆ	4.58	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างครูอย่างเหมาะสมทุกครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น	4.59	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ ไม่ทำให้เกิดการอิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกันของเพื่อนครู	4.60	0.56	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตาราง 12 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.43) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร ($\overline{X}$ = 4.64, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ ไม่ทำให้เกิดการอิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกันของเพื่อนครู ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างครูอย่างเหมาะสมทุกครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.59, S.D.= 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญต่างๆ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.59)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูทุกคนรู้สึกพึงพอใจกับภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	4.52	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายแนวทาง วิธีการที่ชัดเจนในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมินทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน	4.60	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และสิทธิ์ของทุกคน	4.64	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนอกเหนือการสอนของครู เช่น การเยี่ยมบ้าน การฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อแข่งขัน ฯลฯ ตามความเหมาะสม	4.51	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ เช่น การเป็นวิทยากร กรรมการควบคุมการสอบ การอำนวยความสะดวกสถานที่	4.57	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.57**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตาราง 13 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.38) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และสิทธิ์ของทุกคน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายแนวทาง วิธีการที่ชัดเจนในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมินทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ เช่น การเป็นวิทยากร กรรมการควบคุมการสอบ การอำนวยความสะดวกสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.= 0.57) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่าย

ในการทำกิจกรรมนอกเหนือการสอนของครู เช่น การเยี่ยมบ้าน การฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อแข่งขัน ฯลฯ ตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.60)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสม	4.53	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ทำให้ครูเชื่อมั่นศรัทธา	4.55	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากทำงานให้สำเร็จ	4.59	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการทำงาน	4.58	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.59**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตาราง 14 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.37) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากทำงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D.= 0.52) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.= 0.57) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยใช่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.63	0.34	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.65	0.31	มากที่สุด
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.59	0.26	มากที่สุด
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.67	0.31	มากที่สุด
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.68	0.34	มากที่สุด
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.69	0.38	มากที่สุด
7. การนิเทศการศึกษา	4.60	0.28	มากที่สุด
8. การแนะแนวการศึกษา	4.67	0.29	มากที่สุด
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.61	0.38	มากที่สุด
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.65	0.28	มากที่สุด
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.69	0.29	มากที่สุด
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.71	0.30	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	**4.65**	**0.23**	**มากที่สุด**

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพงานวิชาการของครูเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา

วิชาการกับสถานศึกษาอื่น ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.29) ส่วนประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.26)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาปรับใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.45	0.50	มาก
2. ครูมีการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น และนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.63	0.52	มากที่สุด
3. ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.73	0.44	มากที่สุด
4. ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะเป็นรายวิชาเพิ่มเติม ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกิจกรรมเสริมหรือบูรณาการ	4.57	0.51	มากที่สุด
5. ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.75	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.44) และครูมีการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค สภาพปัญหา

และความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น และนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาปรับใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.50)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.70	0.52	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.65	0.48	มากที่สุด
4. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน	4.59	0.49	มากที่สุด
5. ครูมีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.65**	**0.31**	**มากที่สุด**

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด คือ ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.49)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน	4.37	0.49	มาก
2. ครูมีการประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ครูมีการเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	4.72	0.45	มากที่สุด
4. ครูมีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์ให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ	4.62	0.49	มากที่สุด
5. ครูมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.59**	**0.26**	**มากที่สุด**

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ครูมีการประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และครูมีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียน

ที่ผ่านเกณฑ์ให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.49)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ครูมีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
3. ครูมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ	4.63	0.49	มากที่สุด
4. ครูมีการสร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด
5. ครูมีการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.67**	**0.31**	**มากที่สุด**

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ครูมีการศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และครูมีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด คือ ครูมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ	4.63	0.48	มากที่สุด
2. ครูเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา สพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว และประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ	4.73	0.45	มากที่สุด
3. ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ครูมีการประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.47	มากที่สุด
5. ครูมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.68**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา สพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว และประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และครูมีการประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา

และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ครูมีการจัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ครูมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ครูมีการประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงาน

วิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการจัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ครูมีการประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) เช่นกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.50)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการนิเทศการศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มสาระ และสถานศึกษาหรือสถาบันอื่นๆ	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ครูร่วมเป็นคณะกรรมการและร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	4.37	0.67	มาก
4. ครูได้ดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ครูมีการประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.28**	**มากที่สุด**

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มสาระ และสถานศึกษาหรือสถาบันอื่นๆ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ครูร่วมเป็นคณะกรรมการและร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และครูมีการประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการจัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.67)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการแนะแนวการศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน	4.51	0.51	มากที่สุด
2. ครูทุกคนร่วมมือดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน	4.69	0.46	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว	4.78	0.43	มากที่สุด
4. ครูมีการติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด
5. ครูมีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.67**	**0.29**	**มากที่สุด**

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการแนะแนวการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ครูทุกคนร่วมมือดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูมีการประสาน

ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด
2. ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	4.66	0.48	มากที่สุด
4. ครูรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.59	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ครูมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูล

สารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการศึกษา สำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	4.66	0.48	มากที่สุด
2. ครูมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ครูมีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	4.64	0.48	มากที่สุด
4. ครูมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ครูมีการร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนอยู่เสมอ	4.78	0.42	มากที่สุด
รวม	**4.65**	**0.28**	**มากที่สุด**

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ครูมีการศึกษา สำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่

ชุมชน ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และครูมีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษาอื่น เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่น สามารถเชิญเป็นพิธีกรหรือนำวิธีการ นวัตกรรมที่ดีของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.62	0.49	มากที่สุด
3. ครูมีการดำเนินการ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะประสบการณ์ร่วมกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ครูมีเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่น ในสหวิทยาเขต เขตพื้นที่การศึกษา หรืออื่นๆ ในกลุ่มวิชาเอกและความสามารถของตน เพื่อสะดวกในการประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา	4.69	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.29**	**มากที่สุด**

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษาอื่น เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ครูมีการดำเนินการ

จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะประสบการณ์ร่วมกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และครูมีเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่น ในสหวิทยาเขต เขตพื้นที่การศึกษา หรืออื่นๆ ในกลุ่มวิชาเอกและความสามารถของตน เพื่อสะดวกในการประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่น สามารถเชิญเป็นพิธีกรหรือนำวิธีการนวัตกรรมที่ดีของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
2. ครูดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.69	0.46	มากที่สุด
3. ครูส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม มหกรรม การอบรม สัมมนา กิจกรรมค่าย ฯลฯ ที่จัดโดยสถานฝึกอาชีพ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์อยู่เสมอ	4.75	0.44	มากที่สุด
4. ครูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น	4.70	0.46	มากที่สุด
5. ครูส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.71**	**0.30**	**มากที่สุด**

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยประสิทธิภาพงานวิชาการมากที่สุด ได้แก่ ครูส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม มหกรรม การอบรม สัมมนา กิจกรรมค่าย ฯลฯ ที่จัดโดยสถานฝึกอาชีพ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ครูมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.44) และครูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.47) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

วิเคราะห์ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple regression analysis)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสำหรับสร้างสมการพยากรณ์

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	2.376	.150		15.795	.001*
X_1	.069	.041	.108	1.666	.097
X_2	.112	.043	.181	2.603	.010*
X_3	-.104	.034	-.162	-3.024	.003*

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
X_4	.034	.042	.066	.803	.423
X_5	.199	.041	.304	4.820	.001*
X_6	.005	.035	.009	.130	.897
X_7	.072	.040	.122	1.777	.077
X_8	-.043	.041	-.081	-1.043	.298
X_9	.130	.043	.214	3.016	.003*
X_{10}	.017	.044	.027	.377	.706

*p ≤ .05

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ที่สามารถนำไปเขียนสมการพยากรณ์ได้มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (X_2, Beta = 0.181) ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3, Beta = -0.162) ด้านความเจริญก้าวหน้า (X_5, Beta = 0.304) และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9, Beta = 0.214)

เนื่องจากมีตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปเขียนสมการพยากรณ์ได้เพียง 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากการศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังกล่าวไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์อีกครั้ง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสำหรับสร้างสมการพยากรณ์ (4 ตัวแปรอิสระ)

ตัวแปรอิสระ		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(ค่าคงที่)	2.411	.145		16.637	.001*
	X_2	.150	.034	.242	4.438	.001*
	X_3	-.074	.032	-.116	-2.306	.022*
	X_5	.231	.039	.354	5.943	.001*
	X_9	.175	.033	.289	5.336	.001*

*p ≤ .05

ตาราง 29 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู เรียงตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า (X_5, Beta = 0.354) ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9, Beta = 0.289) ด้านการได้รับการยอมรับ (X_2, Beta = 0.242) และด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3, Beta = -0.116) ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.411 + 0.150X_2 - 0.074X_3 + 0.231X_5 + 0.175X_9$$

หรือ $$ZY = 0.242X_2 - 0.116X_3 + 0.354X_5 + 0.289X_9$$

เมื่อ Y แทน ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในรูปแบบทั่วไป

ZY แทน ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

X_2 แทน การสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

X_3 แทน การสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

X_5 แทน การสร้างแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า

X_9 แทน การสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง สร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประโยชน์ของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานวิชาการตลอดจนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในทางพัฒนาแรงจูงใจของครูและบุคลากรใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยอาจเน้นในด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนมากที่สุดก่อนและด้านอื่นๆ ต่อไปตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 1,534 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน และครู 1,489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 318 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่มาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 43 คน และครูจำนวน 275 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.0 นำมาการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนและภาษาที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ตลอดจนทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.892 ขึ้นไป แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert’s rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)

3. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

3.4 วิเคราะห์ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับ มากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมยินดีเมื่องานสำเร็จมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จ การแนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานจนให้สำเร็จลุล่วง การสร้างเงื่อนไขรางวัลที่ท้าทาย และการแสดงความเชื่อมั่นว่าครูที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

1.2 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ายอมรับยกย่องในตัวครูมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หลีกเลี่ยงการตำหนิกล่าวโทษครูในที่แจ้ง แสดงความชื่นชมครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย และผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องความสำเร็จของครูต่อบุคคลอื่นอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.3 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ครูรู้สึกว่าจะสามารถทำได้สำเร็จมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกท้าทายที่จะทำให้สำเร็จ งานที่มอบหมายสามารถพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของครู และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ตามลำดับ

1.4 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการคิดและ

วิธีการทำงานมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบงานชัดเจน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง และครูมีความรู้สึกว่าหน้าที่นั้นเหมาะสมตามสถานะ ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ตามลำดับ

1.5 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าแข่งขันหรือส่งผลงานเข้าประกวดมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการการอบรมพัฒนา การผลักดันให้ครูได้ฝึกฝนและปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้า และส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.6 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย สนทนาถามไถ่ให้กำลังใจแก่ครูเสมอมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์เสมอ การใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสมไม่เคยเลือกปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำทุกครั้งที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ตามลำดับ

1.7 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องทำงานอย่างเหมาะสมมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเอาใจใส่พัฒนาให้โรงเรียนร่มรื่นสวยงามอยู่เสมอ การดูแลห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทดีทุกห้อง การให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์การสอนในห้องเรียน และการมีห้องน้ำที่สะอาดตลอดเวลาเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน ตามลำดับ

1.8 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควรมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอไม่ทำให้เกิดการอิจฉาริษยานินทาว่าร้ายกันของเพื่อนครู การมีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างครูอย่างเหมาะสม และครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญ ตามลำดับ

1.9 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีและเลื่อนวิทยฐานะตามสิทธิ์ของทุกคนของเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่

เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ ภาระความรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ และการสนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนอกเหนือการสอนของครู ตามลำดับ

1.10 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบของโรงเรียน การสามารถจูงใจให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับของประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาและการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค การจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะเป็นรายวิชาเพิ่มเติม และการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ

2.2 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม การปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.3 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน

อย่างหลากหลายมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การประเมินผลระหว่างเรียนและหลังการเรียน การซ่อมเสริมปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน ตามลำดับ

2.4 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษามาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการวิจัย การดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายในการศึกษาวิจัย และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2.5 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับ

2.6 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การจัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษา ตามลำดับ

2.7 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับเพื่อนครูมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การร่วมเป็นคณะกรรมการและร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา การประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน และการจัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ตามลำดับ

2.8 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการแนะแนวการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนวมาเป็นลำดักแรก รองลงมา คือ การร่วมมือดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับ

สถานศึกษาอื่น การติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานสถานศึกษา ตามลำดับ

2.9 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจถูกต้องชัดเจนเป็นปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี และการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

2.10 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การร่วมกิจกรรมกับชุมชนอยู่เสมอมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การศึกษาสำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพในชุมชนท้องถิ่น และการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ตามลำดับ

2.11 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษาอื่นมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ การมีเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่น และการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่น ตามลำดับ

2.12 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีการส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมมหกรรม เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์อยู่เสมอ มาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การสร้างความเข้าใจต่อสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น การจัดการศึกษาร่วมกับสถาบันสังคมอื่นโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามลำดับ

3. การศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

$Y = 2.411 + 0.150X_2 - 0.074X_3 + 0.231X_5 + 0.175X_9$

หรือ $ZY = 0.242X_2 - 0.116X_3 + 0.354X_5 + 0.289X_9$

เมื่อ Y หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู

ZY หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

X_2 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

X_3 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

X_5 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า

X_9 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

จากสมการพยากรณ์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน การสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง สร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สรุปอภิปรายผล ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใต้บังคับบัญชาของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงทักษะและความเข้าใจของผู้บริหารที่จะทำให้ครูได้รับแรงจูงใจในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีเป็นพื้นที่ที่มีครูจากต่างภูมิลำเนาเข้ามาบรรจุใหม่ในสัดส่วนที่ค่อนข้างมาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูโดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ย่อมทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น

และมีกำลังใจที่จะทำงานตามที่รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและเต็มตามศักยภาพของตน อีกทั้งยังให้ความสำคัญในสร้างแรงจูงใจในด้านอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล, นพรัตน์ ชัยเรือง, และวันฉัตร ทิพย์มาศ (2564, หน้า 33) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทรุไทย, และจันทรัตน์ ภคมาศ (2564, หน้า 57) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนรัตนบุรี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการนิเทศควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายการบริหารงาน ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 191) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยต้องการให้มีการสร้างเสริมแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ อัญชลี สนพลาย, และภควรรณ ลุนสำโรง (2564, หน้า 241) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ

การที่ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากงานวิชาการเป็นภาระงานหลักของครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกแห่งที่จะต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อแรงจูงใจในด้านใดด้านหนึ่งตามแนวคิดของครูแต่ละคน และเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นครูจึงคาดหวังในประสิทธิผลและประเมินความสำเร็จในภาระงานด้านวิชาการของตนเองไว้ในระดับที่สูง ดังเห็นได้จากผลการศึกษาวิจัยของศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 6) ที่ได้ศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และผลการศึกษาวิจัยของไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 181) ที่ได้พบว่า ประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้ วรพล เจริญวัย (2561, หน้า 94) ยังได้ศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับที่สูง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตร โดยแต่ละโรงเรียนก็จะมีจุดเน้นในการพัฒนางานด้านวิชาการให้มีผลสำเร็จแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละแห่งที่ไม่เหมือนกัน จึงย่อมทำให้ทุกโรงเรียนมีวิธีการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไป

3. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้า (X_5) ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) ด้านการได้รับการยอมรับ (X_2) และด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3) สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กาญจนบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการทำนายได้แก่ $ZY = 0.242X_2 - 0.116X_3 + 0.354X_5 + 0.289X_9$

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน และด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู หมายความว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในด้านดังกล่าวมากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูมากขึ้นตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าครูต้องการแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจด้วยวิถีทางความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ดี รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ย่อมจะทำให้ครูทุ่มเทเอาใจใส่และตั้งใจปฏิบัติงานด้านวิชาการอันเป็นภาระงานหลักของครูทุกคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำได้

ในส่วนของแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครูนั้น หมายความว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใต้บังคับบัญชามากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูลดลง เป็นไปได้ว่า การที่ครูได้รับความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำนั้น อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจโดยการให้ครูได้ทำเฉพาะงานที่ทำได้ง่ายเกินไปสำหรับครูบางคน จึงไม่กระตือรือร้นในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นานไปจึงทำให้ลดประสิทธิภาพลง หรือการสร้างแรงจูงใจโดยการมอบหมายภาระหน้าที่สำคัญที่ตรงกับต้องการ รวมถึงตรงกับความสนใจของครูแล้ว แต่ครูคนดังกล่าวยังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานนั้นมากพอ ประสิทธิภาพการทำงานจึงลดลง หรือแม้กระทั่งการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่อาจจะเป็นงานด้านอื่นในสถานสถานศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพงานวิชาการเลย และยิ่งครูมีภาระงานด้านอื่นที่ดึงความสนใจของครูไปมากเท่าใด ประสิทธิภาพงานวิชาการของครูก็ลดลงมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมอบหมายงานทั้งด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ให้ครูได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงให้มีความยากง่ายของภาระงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครูแต่ละคน จึงจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากคณะครูด้วยความเต็มใจ ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ดังที่ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนตามความต้องการของแต่ละบุคคลโดยความเต็มใจ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางและสามารถควบคุมการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้และเห็นว่า

พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 21-22) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นอกจากนี้ ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทรุไทย, และจันทรัตน์ ภคมาศ (2564, หน้า 59) ได้ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่ครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานวิชาการสูงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในระดับสูง แต่ก็ไม่ควรละเลยการสร้างแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ถึงแม้ว่าอาจจะส่งผลประสิทธิภาพงานวิชาการของครูได้ไม่ชัดเจน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการของครูโดยใช้แรงจูงใจที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ควรใช้แรงจูงใจด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปหรือเลือกใช้กับเฉพาะบางบุคคล อันจะทำให้ครูเกิดการเปรียบเทียบระหว่างกัน ขณะเดียวกันผู้บริหารย่อมต้องสร้างเสริมการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู เช่น การการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบประชาธิปไตย ฯลฯ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการสร้างแรงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานอื่นของโรงเรียน เช่น งานงบประมาณ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป ฯลฯ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานวิชาการ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการสร้างแรงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในระดับอื่นๆ เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขยายโอกาส ฯลฯ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันไปตามบริบทหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

กมล นามเทวี. (2556). **การบริหารงานวิชาการของผูบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2555). **การบริหารวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : เสริมสินพรีเพรสซิสเท็ม.

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). **การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สามลดา.

กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). **การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

กาญจนา เรืองมนตรี. (2555). **การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์)**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เกรียงไกร ธาระพันธ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). **บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วี พริ้นท์.

จันจิรา เขียวคล้าย. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทนา จัดเจนทรัพย์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

จารุณี เมืองมา. (2553). **ปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเจ้าพระยารามอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.

จีระนันท์ เชื้อดวงผุย. (2556). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). **การบริหารงานวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเรสซิฟ.

ไชยา หานุภาพ. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทรุไทย, และจันทรัตน์ ภคมาศ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 4(2),** 50-62.

ธงชัย สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). **แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วี.อินเตอร์ พริ้นท์.

นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นาวาวี เจะอุมา. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประดับพร โคตทอง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสิทธิ์ สมบัติศิริ. (2555). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ดูอิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ประสิทธิ์ อังกินันทน์. (2556). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปริษา เจิมนาค, และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2558). แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(2),** 40-48.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี

_____. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัญญา พรหมบุตร. (2552). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ผ่องศรี พันธ์นาสี (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พัชนี สายจันทร์. (2555). **การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบรบือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เมธาพร ฝอยทอง. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค.

ราตรี สอนดี. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่ง ลอยเลิศ. (2542). **การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนครจังหวัดสุโขทัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

รุ่งฤดี นนทภา. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสิทธิ์ สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วรพล เจริญวัย. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา ม่วงแนม. (2560). **รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สพม 11**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท.

วิสุทธิ์โฉม อบเชย. (2555). **ยุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิธร นาสารี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สกุลนา ใจมิภักดิ์. (2557). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมนึก ทิตา. (2560). **แนวทางการบริหารจัดการงานวิชาการสำหรับนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ของโรงเรียนแม่แอบวิทยาคม**. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

สายทอง ศรีนาค. (2560). **สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศ.** กาญจนบุรี : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่) 3 พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชิลา รื่นนาค. (2556). **การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการในถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

สุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล, นพรัตน์ ชัยเรือง, และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุพัตรา สิทธิวงศ์ษา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรชัย กัลป์ชัย. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ ผ่าโผน. (2549). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใน อำเภอค้อวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.

สุวรรณี ทับทิมอ่อน. (2548). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวู๊ด จำกัด**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวรีย์ ศิริโคภาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

องค์การ อินทรัมพรรย์. (2539). **การบริหารงานวิชาการ : การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ชวนทิพย์.

อภิฤดี ภู่รอต. (2557). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อมรารัตน์ กิจธิคุณ. (2555). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อัญชลี โพธิ์ทอง, และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). **หลักการและทฤษฎีการบริหารประถม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัญชลี สนพลาย, และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อุดม โพธิ์ชัย. (2550). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. **เอกสารชุดวิชาการในโรงเรียน หน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : เอสดีเพรส.

Alderfer, C.P. (1972). **Existence. Relatedness and Growth**. New York : Freepress.

Brown, H. (1980). **Principles of language learning and teaching**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Cronbach, L.J. (1971). **Essential of psychological testing** (4th ed.). New York : Harper & Row.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.D. (2001). **Organization : Behavior structure, process** (6th ed.). Plano, TX : Business Publication.

Herzberg, F. (1967). **The motivation of work** (2nd ed.). New York : John Wiley.

_____, et at. (1959). **The motivation to work.** New York : Jonh Wiley.

Jian Hu, & Chai Podhisita. (2008). Differential utilization of health care service among ethnic groups on the Thailand-Myanmar border : A case study of Kanchanaburi province, Thailand. **Journal of population and social studies, 17(1),** 115-134.

Lawler, et al. (2013). **Chapter 10 Participative Management and Employee and Stakeholder Involvement.** Retrieved December 20, 2023, from http://citeseerx.ist psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.184. 8808&rep=rep1&type=pdf.

Luthans, F. (1992). **Organizational behavior** (6th ed.). New York : McGraw-Hill.

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

McClelland, D.C. (1962). **Business drive and national achievement**. Boston : Harvard Business School.

McGregor, D.M. (1960). **The human side of enterprise**. New York : McGraw-Hill.

Murray, H.A. (1998). **Explorations in personality : A Clinical and experimental study of fifty men of college** (2nd ed.). New York : John & Sons.

Smith, E.W., et al. (1961). **The education is encyclopedia**. New York : McGraw-Hill.

Vroom, Victor, H. (1980). **Work and motivation**. New York : John Wiley & sons.

Weirich, H., & Koontz, H. (1993). **Management : A global perspective**. New York : McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York : Harper & Row Publications.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC)

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ข้าพเจ้ากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 318 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่มาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 43 คน และครูจำนวน 275 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การแนะแนวการศึกษา จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน จำนวน 5 ข้อ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น จำนวน 4 ข้อ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมาก

3 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อย

1 คะแนน หมายถึง ครูปฏิบัติงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

นายศุภโชติ บุญไว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทสตรี

ผังการสร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม	คิดเป็นร้อยละ	รวมทั้งสิ้น	ข้อที่
ด้านความสำเร็จ	5	11.36	44	1-5
ด้านการได้รับการยอมรับ	4	9.09		6-9
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4	9.09		10-13
ด้านความรับผิดชอบ	3	6.81		14-16
ด้านความเจริญก้าวหน้า	5	11.36		17-21
ด้านการบังคับบัญชา	4	9.09		22-25
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	11.36		26-30
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4	9.09		31-34
ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน	5	11.36		35-39
ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา	5	11.36		40-44

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม	คิดเป็นร้อยละ	รวมทั้งสิ้น	ข้อที่
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	5	8.47	59	1-5
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	5	8.47		6-10
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	5	8.47		11-15
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	8.47		16-20
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	5	8.47		21-25
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	5	8.47		26-30
การนิเทศการศึกษา	5	8.47		31-35
การแนะแนวการศึกษา	5	8.47		36-40

ตอนที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม	คิดเป็นร้อยละ	รวมทั้งสิ้น	ข้อที่
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5	8.47	59	41-45
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	5	8.47		46-50
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4	6.78		51-54
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	5	8.47		55-59

แบบสอบถาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่ผู้บริหารแสดงออก ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ที่ส่งผลให้เกิดพลัง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น และทำให้ครูในสถานศึกษามีความต้องการปฏิบัติงานใดๆ อย่างเต็มใจจนสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกมีความสุขต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รู้สึกพอใจเมื่องานสำเร็จ

ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน ได้รับความเชื่อใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถ ความชอบ ความสนใจ เป็นงานที่ทำแล้วสบายใจ รู้สึกดี เกิดความท้าทายจนอยากทำให้สำเร็จ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ครูรู้สึกว่าความรับผิดชอบนั้นเหมาะสมตามความสามารถของตน และทำให้ครูตระหนักสำนึกในหน้าที่ รู้สึกได้รับอิสระและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในแนวทางการทำงาน การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ทำให้ครูรับรู้ได้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยะฐานะที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองดูแล สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการได้ มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมเพียงพอ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครู ให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกันเสมอ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆของผู้บริหารที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในรายได้ เงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ในการทำงานหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ครูรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานและความสามารถ

ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือวิธีการใดๆ ของผู้บริหารที่ทำให้ครูพอใจในการกำหนดนโยบาย หรือมีแนวทางการบริหารที่ทำให้ครูเข้าใจและเต็มใจทำงาน มีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบทปัจจุบันของสถานศึกษา มีการมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา

ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู หมายถึง ความสามารถในการทำงานวิชาการของครูให้แล้วเสร็จทันเวลา ประหยัดต้นทุน และมีคุณภาพงานวิชาการในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของครู ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดทำ การสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การนำหลักสูตรที่สร้างและปรับปรุงแล้วนำไปใช้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นเหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนอยู่เสมอ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ความสามารถในการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนของครู มีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง มีการจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีการนำผลการวัดและการประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน มีการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู การใช้กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจ มีการทำ

วิจัยในชั้นเรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริง มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานวิจัย มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษาของครู โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ครูมีความสามารถในการสร้างหรือใช้สื่อการเรียนรู้ การสร้างและใช้นวัตกรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของครู การที่ครูสามารถพัฒนาหรือสร้าง หรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียน ทั้งแหล่งข้อมูล ตัวบุคคล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างสูงสุด โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการนิเทศการศึกษาของครู ครูมีความรู้เข้าเข้าใจและสามารถดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ เข้าใจความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการนิเทศและนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การแนะแนวการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการแนะแนวการศึกษาของครู การที่ครูมีแนวทางและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมได้อย่างดีที่สุด มีการสนับสนุนส่งเสริมความสามารถทุกด้านที่นักเรียนสนใจได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ มีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางานและระบบประกันคุณภาพภายในและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีและสรุปรายงานประจำปี โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นๆ ของครู มีวิธีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ระหว่างชุมชน โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หมายถึง ความสามารถในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นของครู การที่ครูมีวิธีการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายในและภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน จัดกิจกรรมร่วมชุมชนได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาของครู การที่ครูมีการดำเนินการสร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา ประหยัดต้นทุนและมีคุณภาพในระดับที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564

ครู หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองกาญจนบุรี สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 8 ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ให้ไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดสถานศึกษาคิดตามจำนวนนักเรียน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2564 ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2564

7.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

7.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

7.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

7.4 ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
สถานภาพตำแหน่ง					
1	☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู				
เพศ					
1	☐ ชาย ☐ หญิง				
ประสบการณ์ทำงาน					
1	☐ น้อยกว่า10ปี ☐ 10-20ปี ☐ มากกว่า20ปี				
ขนาดสถานศึกษา					
1	☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่ ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาการวิจัยในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความสำเร็จ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพอใจ ชื่นชมยินดี ทำให้ครูรู้สึกดีทุกครั้งที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นอยู่เสมอว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสร้างเงื่อนไขรางวัลที่ท้าทาย กระตุ้นให้ครูต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังใจ แนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้งจนสำเร็จลุล่วง				
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนทุกครั้งว่ายอมรับยกย่องในตัวครู ทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย สม่ำเสมอ				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องความสำเร็จของครูต่อบุคคลอื่นอยู่เสมอ ทำให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสังคม				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการตำหนิกล่าวโทษครูในที่แจ้ง เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู				
ด้านลักษณะงานที่ทำ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจทุกครั้ง				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกท้าทาย มีเป้าหมายในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง				
3	งานที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกงาน เป็นงานที่ครูรู้สึกว่าตนจะสามารถทำได้จนสำเร็จ				
4	งานที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายทุกงาน สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของครูให้ดีขึ้น				
ด้านความรับผิดชอบ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูรับผิดชอบงานชัดเจน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ทำให้ครูรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร				
2	ทุกครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ครูมีความรู้สึกว่าหน้าที่นั้นเหมาะสมตามสถานะ ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้อิสระในการคิดและวิธีการทำงาน ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย				
ด้านความเจริญก้าวหน้า					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษา การอบรมพัฒนาความรู้เพื่อโอกาสความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ผลักดันให้ครูได้ฝึกฝนและปฏิบัติงานที่จะช่วยให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าแข่งขัน ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ				
ด้านการบังคับบัญชา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำทุกครั้งที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นศรัทธา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์เสมอ				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย สนทนา ถามไถ่ให้กำลังใจและข้อแนะนำแก่ครูเสมอ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ไม่เคยเลือกปฏิบัติ				
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจ สนับสนุนส่งเสริม ดูแลห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทดีทุกห้อง กระตุ้นให้ครูอยากสอน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องทำงานอย่างเหมาะสมและทันสมัย ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูพึงพอใจ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์การสอนในห้องเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่พัฒนาให้โรงเรียนร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน				
5	ห้องน้ำสะอาดตลอดเวลาและมีเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2	ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญต่างๆ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างครูอย่างเหมาะสมทุกครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ ไม่ทำให้เกิดการอิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกันของเพื่อนครู				
ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน					
1	ครูทุกคนรู้สึกพึงพอใจกับภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย แนวทาง วิธีการที่ชัดเจนในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมิน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และสิทธิ์ของทุกคน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนอกเหนือการสอนของครู เช่น การเยี่ยมบ้าน การฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อแข่งขัน ฯลฯ ตามความเหมาะสม				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ เช่น การเป็นวิทยากร กรรมการควบคุมการสอบ การอำนายความสะดวกสถานที่ ฯลฯ				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสม				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ทำให้ครูเชื่อมั่นศรัทธา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากทำงานให้สำเร็จ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการทำงาน				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาการวิจัยในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1	ครูมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาปรับใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
2	ครูมีการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น และนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม				
3	ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
4	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะเป็นรายวิชาเพิ่มเติม ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ				
5	ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ				
2	ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน				
3	ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน				
4	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน				
5	ครูมีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม				
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน					
1	ครูมีการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน				
2	ครูมีการประเมินผลระหว่างเรียนหลังการเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา				
3	ครูมีการเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ครูมีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์ให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ				
5	ครูมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล				
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
1	ครูมีการศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา				
2	ครูมีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3	ครูมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ				
4	ครูมีการสร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง				
5	ครูมีการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา				
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
1	ครูมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2	ครูเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา สพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว และประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ				
3	ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
4	ครูมีการประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
5	ครูมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู				
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
1	ครูมีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด				
2	ครูมีการจัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ครูมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้				
4	ครูมีการประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน				
5	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น				
การนิเทศการศึกษา					
1	ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มสาระ และสถานศึกษาหรือสถาบันอื่นๆ				
2	ครูร่วมเป็นคณะกรรมการ และร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา				
3	ครูมีการจัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน				
4	ครูได้ดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย				
5	ครูมีการประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การแนะแนวการศึกษา					
1	ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน				
2	ครูทุกคนร่วมมือดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน				
3	ครูมีการจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว				
4	ครูมีการติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา				
5	ครูมีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา				
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
1	ครูมีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา				
2	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพหรือแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน				
3	ครูมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ครูรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์				
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน					
1	ครูมีการศึกษา สำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน				
2	ครูมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น				
3	ครูมีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา				
4	ครูมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น				
5	ครูมีการร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนอยู่เสมอ				
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น					
1	ครูมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษาอื่น เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่น สามารถเชิญเป็นพิธีกรหรือนำวิธีการ นวัตกรรมที่ดีของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
3	ครูมีการดำเนินการ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะประสบการณ์ร่วมกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ				
4	ครูมีเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่นในสหวิทยเขต เขตพื้นที่การศึกษา หรืออื่นๆ ในกลุ่มวิชาเอกและความสามารถของตน เพื่อสะดวกในการประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา				
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
1	ครูมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา				
2	ครูดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน				

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ครูส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม มหกรรม การอบรม สัมมนา กิจกรรมค่าย ฯลฯ ที่จัดโดยสถานฝึกอาชีพ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์อยู่เสมอ				
4	ครูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น				
5	ครูส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ				

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก ข
แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

(ระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี)

ชื่อนักศึกษา นายศุภโชติ บุญไว รหัสนักศึกษา 62217010201

สาขา ☑ วิชาการบริหารการศึกษา ☐ วิชาหลักสูตรและการสอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ประเภทของเครื่องมือที่ประเมิน

☐ แบบสอบถาม ☐ แบบทดสอบ

☐ แบบสังเกต ☐ แผนการจัดการเรียนรู้

☐ แบบสัมภาษณ์ ☐ แนวทางสนทนากลุ่ม

☐ นวัตกรรม (โปรดระบุ).....

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. โดยภาพรวมเนื้อหาข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

☐ สอดคล้อง

☐ ไม่สอดคล้อง ต้องแก้ไข (โปรดระบุ).....

.....

.....

3. โดยภาพรวม เนื้อหาในข้อคำถามครอบคลุมเป็นตัวแทนของตัวแปรที่ศึกษา

☐ ครอบคลุม

☐ ไม่สอดคล้อง ต้องแก้ไข (โปรดระบุ).....

.....

.....

4. โดยภาพรวม ข้อความในข้อคำถามมีความชัดเจน เข้าใจง่ายไม่กำกวม

☐ ชัดเจน

☐ ไม่ชัดเจน ต้องแก้ไข (โปรดระบุ).....

.....

.....

5. ลักษณะของเครื่องมือมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม ต้องแก้ไข (โปรดระบุ).....

.....

.....

6. ลักษณะของเครื่องมือ สามารถสะท้อนได้ว่าสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยไม่ซ้ำของผู้อื่น

☐ สร้างขึ้นเอง

☐ คัดลอก หรือซ้ำกับผู้อื่น ต้องปรับปรุง (โปรดระบุ).....

.....

.....

7. รูปแบบของข้อความ/ ข้อคำถามในเครื่องมือมีความเหมาะสม

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุง (โปรดระบุ).....

.....

.....

8. ลักษณะของเครื่องมือสะท้อนได้ว่าผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ทำวิจัย

☐ มีความรู้ ความเข้าใจ

☐ ไม่เข้าใจในเรื่องที่ทำวิจัย ต้องศึกษาเพิ่มเติม (โปรดระบุ).....

.....

.....

9. คุณภาพของเครื่องมือโดยภาพรวม

☐ ดีมาก ☐ พอใช้

☐ ดี ☐ ต้องปรับปรุง (โปรดระบุ).....

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพมือในการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ที่ - **วันที่** .....
เรื่อง ขอหนังสือเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ◯วิทยานิพนธ์ ⊘การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ข้าพเจ้า นายศุภโชติ บุญไว สาขาการบริหารการศึกษา รหัส ๖๒๒๑๗๐๑๐๒๐๑
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๙๙๗๓-๐๕๖๓
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
ชื่อผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ๑. อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ ประธาน
๒. อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล กรรมการ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

๑. ผศ. ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๒. ผศ. ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๓. ผศ. ดร. ปนิดา เนื่องพะนอม ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๔. อาจารย์ ดร. บุณยานุช เฉวียงหงส์ ตำแหน่ง อาจารย์
๕. อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ ตำแหน่ง อาจารย์

ระบุสิ่งที่ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ

๑. เค้าโครง ๓ บท
๒. แบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ลงชื่อ.....นักศึกษา
นายศุภโชติ บุญไว

ความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา.....เห็นสมควรอนุมัติ.....

ลงชื่อ.....
อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ

ความเห็นของประธานสาขาวิชา.....เห็นสมควรอนุมัติ.....

ลงชื่อ.....ประธานสาขา
อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์

ความเห็นของคณบดี.....

ลงชื่อ.....คณบดี
อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๐/๒๕๖๕ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายศุภโชค บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๑/๒๕๖๕ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายศุภโชค บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๒/๒๕๖๕ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายศุภโชค บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๓/๒๕๖๕ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.บุณยานุช เฉวียงหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายศุภโชค บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๔/๒๕๖๕ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายศุภโชค บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าสอดคล้อง (IOC)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

1.ด้านความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

2.ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

3.ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	0	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

5. ด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

6. ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

9. ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

10. ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

7. การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

8. การแนะแนวการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน จำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น จำนวน 4 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาจำนวน 5 ข้อ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					∑X	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา
   ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู
2. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และคำตอบของท่านจะมีคุณค่ายิ่งหากท่านได้ตอบคำถามตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายศุภโชติ บุญไว
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกับประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

.....

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. สถานภาพตำแหน่ง

   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. เพศ

   ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ประสบการณ์ทำงาน

   ☐ น้อยว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี

   ☐ มากกว่า 20 ปี

4. ขนาดสถานศึกษา

   ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่

   ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพอใจ ชื่นชมยินดี ทำให้ครูรู้สึกดีทุกครั้งที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นอยู่เสมอว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสร้างเงื่อนไขรางวัลที่ท้าทาย กระตุ้นให้ครูต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังใจ แนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้งจนสำเร็จลุล่วง					
ด้านการได้รับการยอมรับ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนทุกครั้งว่ายอมรับยกย่องในตัวครู ทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย สม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องความสำเร็จของครูต่อบุคคลอื่นอยู่เสมอทำให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะหลีกเลี่ยงการตำหนิกล่าวโทษครูในที่แจ้ง เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู					
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจทุกครั้ง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกท้าทาย มีเป้าหมายในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
3	งานที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกงาน เป็นงานที่ครูรู้สึกว่าตนจะสามารถทำได้จนสำเร็จ					
4	งานที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายทุกงาน สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของครูให้ดีขึ้น					
ด้านความรับผิดชอบ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูรับผิดชอบงานชัดเจน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ทำให้ครูรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร					
2	ทุกครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ครูมีความรู้สึกว่าหน้าที่นั้นเหมาะสมตามสถานะ ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้อิสระในการคิดและวิธีการทำงาน ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความเจริญก้าวหน้า						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ผลักดันให้ครูได้ฝึกฝนและปฏิบัติงานที่จะช่วยให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าแข่งขัน ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และสร้างเครือข่ายความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ					
ด้านการบังคับบัญชา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ทุกครั้งที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นศรัทธา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์เสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย สนทนาถามไถ่ให้กำลังใจและข้อแนะนำแก่ครูเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ไม่เคยเลือกปฏิบัติ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจ สนับสนุนส่งเสริมดูแลห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทดีทุกห้อง กระตุ้นให้ครูอยากสอน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องทำงานอย่างเหมาะสมและทันสมัย ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูพึงพอใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์การสอนในห้องเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่พัฒนาให้โรงเรียนร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน					
5	ห้องน้ำสะอาดตลอดเวลาและมีเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนตามโอกาสอันควร					
2	ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญต่างๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างครูอย่างเหมาะสมทุกครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ ไม่ทำให้เกิดการอิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกันของเพื่อนครู					
ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน						
1	ครูทุกคนรู้สึกพึงพอใจกับภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายแนวทาง วิธีการที่ชัดเจนในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมินทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และสิทธิ์ของทุกคน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนอกเหนือการสอนของครู เช่น การเยี่ยมบ้าน การฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อแข่งขัน ฯลฯ ตามความเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ เช่น การเป็นวิทยากร กรรมการควบคุมการสอบ การอำนวยความสะดวกสถานที่					
ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ทำให้ครูเชื่อมั่นศรัทธา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกฎระเบียบของโรงเรียน ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากทำงานให้สำเร็จ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในสถานศึกษาของท่าน โดยตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4 หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมาก

3 หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพปานกลาง

2 หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพน้อย

1 หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ครูมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาปรับใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ครูมีการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น และนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
3	ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
4	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะเป็นรายวิชาเพิ่มเติม ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ					
5	ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
2	ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
3	ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
4	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน					
5	ครูมีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม					
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน						
1	ครูมีการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน					
2	ครูมีการประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา					
3	ครูมีการเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
4	ครูมีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์ให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ					
5	ครูมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
1	ครูมีการศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
2	ครูมีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3	ครูมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ					
4	ครูมีการสร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง					
5	ครูมีการวิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา						
1	ครูมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ					
2	ครูเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา สพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว และประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ					
3	ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
4	ครูมีการประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5	ครูมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู					
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
1	ครูมีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด					
2	ครูมีการจัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง					
3	ครูมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้					
4	ครูมีการประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
5	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น					
การนิเทศการศึกษา						
1	ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มสาระ และสถานศึกษาหรือสถาบันอื่นๆ					
2	ครูร่วมเป็นคณะกรรมการและร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
3	ครูมีการจัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
4	ครูได้ดำเนินการนิเทศ เข้ารับการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย					
5	ครูมีการประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
การแนะแนวการศึกษา						
1	ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน					
2	ครูทุกคนร่วมมือดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน					
3	ครูมีการจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว					
4	ครูมีการติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา					
5	ครูมีการประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา					
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
1	ครูมีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา					
2	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน					
3	ครูมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ ถูกต้องชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว					
4	ครูรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์					
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน						
1	ครูมีการศึกษา สำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน					
2	ครูมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น					
3	ครูมีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา					
4	ครูมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น					
5	ครูมีการร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนอยู่เสมอ					
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น						
1	ครูมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนประสานงานกับสถานศึกษาอื่น เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน					
2	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่น สามารถเชิญเป็นพิธีกรหรือนำวิธีการ นวัตกรรมที่ดีของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3	ครูมีการดำเนินการ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะประสบการณ์ร่วมกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ					
4	ครูมีเครือข่ายกับเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่น ในสหวิทยาเขต เขตพื้นที่การศึกษา หรืออื่นๆ ในกลุ่มวิชาเอกและความสามารถของตน เพื่อสะดวกในการประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
1	ครูมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา					
2	ครูดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน					
3	ครูส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมมหกรรม การอบรม สัมมนา กิจกรรมค่าย ฯลฯ ที่จัดโดยสถานฝึกอาชีพ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์อยู่เสมอ					
4	ครูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น					
5	ครูส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ช
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร

ด้วยนายศุภโชติ บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายศุภโชติ บุญไว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๘๓ ต่อ ๑๔๔๑๑
โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐
E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองขาวโกวิทพิทยาคม

ด้วยนายศุภโชติ บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายศุภโชติ บุญไว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑
โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐
E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ซ
การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient)

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's alpha	แปรผล
ด้านความสำเร็จ	5	.892	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับ	4	.934	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4	.911	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ	3	.924	ใช้ได้
ด้านความเจริญก้าวหน้า	5	.897	ใช้ได้
ด้านการบังคับบัญชา	4	.932	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	.918	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4	.894	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน	5	.937	ใช้ได้
ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา	5	.913	ใช้ได้
ประสิทธิภาพงานวิชาการของครู	59	.987	ใช้ได้

ภาคผนวก ณ
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ ๖๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ด้วยนายศุภโชติ บุญไว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายศุภโชติ บุญไว ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นายศุภโชติ บุญไว
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	ตำบลบะ อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19 ม.1 ตำบลบะ อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ 32120
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2567 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี