ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

The Relationship Between the Teachers Motivation and the Effectiveness Of the Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1

กฤษฎา จันทา*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r= .59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate levels of the teachers motivation in loei primary educational service area office 1. 2) to investigate levels of the schools effectiveness in loei primary educational service area office 1. 3) to study the relationship between teachers motivation and schools effectiveness under loei primary educational service area office 1. Samples were 297 teachers under loei primary educational service area office 1. The rating scale questionnaires were used as the tool for the data collecting. Annualized by the computer program to find out the frequencies, percentage, mean and standard deviation. The statistic that used for research assumption was Pearson Product–Moment Correlation Coefficient.

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู, ประสิทธิผลของโรงเรียน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 1

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

** กรรมการบริหารหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The results of this study were found that:

1. The teachers motivation in loei primary educational service area office 1 in the total and each item in overall points of view were the high level.

2. The schools effectiveness in loei primary educational service area office 1 in the total and each item in overall points of view were the high level.

3. The motivation of teachers under loei primary educational service area office 1 in the total has positive relationship with schools effectiveness. They showed middle level of relationship (r = .59) with statistical significance at 0.01

Keywords : Teachers Motivation, School Effectiveness, Loei Primary Educational Service Area Office 1.

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ที่กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม สืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศพัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ความสำคัญในการพัฒนาคนคือต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลซึ่งต้องจัดให้ทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาคกันในทุกภาคส่วน ฉะนั้นจึงมีการกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งได้แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนการบริหารได้ลดสายการบังคับบังคับบัญชาลงเน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังกำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ และมีการกำหนดให้การศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นจากหกปีเป็นเก้าปี (รุ่ง แก้วแดง, 2546,) ทั้งนี้ได้มีการยกฐานะของโรงเรียนเป็นนิติบุคคลเพื่อสะดวกในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาระดับ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุดในการนำนโยบายมีการปฏิบัติ โดยการบริหาร นิเทศและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีสุขภาพอนามัยดีฉะนั้นบุคคลากรสายการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารการศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543)

ทั้งนี้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิผลโรงเรียนจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงานทั้งด้านบริหารและด้านการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ซึ่งตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2001 pp. 305 – 307; Mott, 1972 อ้างถึงในสุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ, 2555) ได้แยกองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ประการดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในองค์การต่างๆ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ Hoy & Miskel (2005 p. 281; Edmonds, 1979 อ้างถึงใน สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ, 2555) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรประเมินจาก 1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน 3) ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง 4) บรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 6) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างหนึ่งของประสิทธิผลทางการศึกษา ได้แก่บุคคลในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกาสรจัดการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์การส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามครู อาจารย์ ยังเป็นบุคคลกรหลักและเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน และประกอบกับความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549, หน้า 3) ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความรู้ ความสามารถของครูเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์การนั้น ประสบผลสำเร็จได้ถ้าครูนั้นขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ได้ทราบนับว่าจะเป็นประโยชน์และน่าสนใจ เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ในการเสริมแรงการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสืบไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

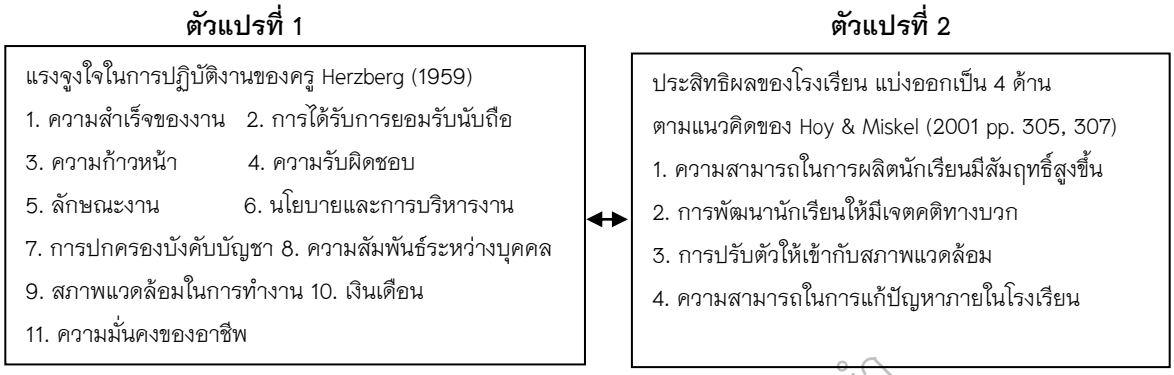
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการทำวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ดังภาพประกอบ 1 ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,304 คน (อ้างอิง สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

2.1.2 สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ จากนั้นคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

2.1.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สำนักวิทยบริการและการศึกษาทางไกล

จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (ภัทราพร เกษสังข์, 2549 หน้า 108)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 p. 373 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553 หน้า 9–10) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ถึงกลุ่มตัวอย่าง และให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) 1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 189)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้า

การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความก้าวหน้า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่ออวิชาชีพ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของเด็ก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r= .59) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดไว้ในหมวด 5 มาตรา 81 ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2542, หน้า 32) แผนพัฒนาเศรษฐกิจได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพในไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียรและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ได้มีการยกฐานะของโรงเรียนเป็นนิติบุคคลเพื่อสะดวกในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาระดับ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุดในการนำนโยบายมีการปฏิบัติ โดยการบริหาร นิเทศและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีสุขภาพอนามัยดีฉะนั้นบุคคลากรสายการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารการศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543)

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการดำเนินงานไปในด้านต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งสามารถทำ

ได้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิ์ผลของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างหนึ่งของประสิทธิผลทางการศึกษา ได้แก่บุคคลในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกาสรจัดการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์การส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามครู อาจารย์ ยังเป็นบุคคลกรหลักและเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน และประกอบกับความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 3) ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงย่องส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความรู้ ความสามารถ ของครูเพียงอย่างเดียวไม่สามารถ ของครูเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์กรนั้น ประสบผลสำเร็จได้ถ้าครูนั้น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพงษ์สวัสดิ์ สีลาน (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงผลสำเร็จของโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานด้านต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกรอบแนวคิดของพาร์กัน (Parson, 1964) ที่ระบบองค์การในฐานะระบบสังคมมีหน้าที่ 4 ประการ คือ ปรับตัว การบรรลุเป้าหมายการบูรณาการ และขัดเกลาและการควบคุมสังคม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งได้แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนการบริหารได้ลดสายการบังคับบังคับบัญชา ลงเน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังกำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ และมีการกำหนดให้การศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นจากหกปีเป็นเก้าปี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันผู้บริหารและครูได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการบริหารจัดงานไม่ว่าจะเป็น ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านชุมชน หัวหน้าศูนย์ให้ความสำคัญ บริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหาร การครองคน ครองตนและครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งได้แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนการบริหารได้ลดสายการบังคับบังคับบัญชา ลงเน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังกำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ สง่า สู้ณรงค์ (2540) พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางงสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ได้มีการตระหนักในตนเอง มีความเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และตระหนักถึงผลกระทบต่อความรู้สึก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจการจัดการตนเอง การมีความรู้สึกตระหนักในลักษณะเฉพาะของตนเอง และเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เข้าใจถึงความรับผิดชอบหรือความเป็นไปในความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความตระหนักรู้ด้านองค์กรในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น เป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างทีมงานและให้ความร่วมมือ ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ครูที่มีความผูกพันจะมีแรงกระตุ้นอย่างแท้จริง เนื่องจากมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ระดับของความผูกพันจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น ทั้งนี้การที่จะเพิ่มแรงจูงใจอย่างแท้จริงและความผูกพันนั้น งานที่ได้รับมอบหมายไม่ควรมีความซับซ้อนจนเกินไปหรือไม่ง่ายจนเกินไป แต่เป็นงานที่มีความท้าทาย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของบริหารที่จะพิจารณาถึงความแตกต่างและการให้ความสนับสนุนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงมีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เมื่อครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประสบปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารจึงควรตระหนักความสำคัญในการจัดการตนเอง โดยการควบคุมอารมณ์ตนเอง จัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ ตลอดจนภาวะแรงกระตุ้นภายในตนได้ดี มีท่าทีที่สงบในสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ต้องอดกลั้นและอดทน ไม่แสดงให้เห็นถึงความกังวลใจอดทนต่อแรงกดดันภายในตนเองและอดกลั้นจากแรงเสียดทานภายนอก ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยจิตใจที่สงบ และมองในด้านบวกในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความอดทนสูง

1.2 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงควรตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของพัฒนาการเด็ก เพิ่มจิตสำนึกให้มีเจตคติให้มากขึ้น โดยครูควรออกแบบ (design) หรือกำหนดรูปแบบ (model) การพัฒนาเด็กได้ทั้งเป็นรายบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) และควรพัฒนาเด็กเป็นกลุ่มเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลังทางสังคม และครูควรศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารและครูควรตระหนักถึงความสำคัญทั้งเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ที่ต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการงานให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีคุณภาพได้มาตรฐาน

1.4 ผู้บริหารและครูจึงควรตระหนักถึงความสำคัญทั้งเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการงานให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีคุณภาพได้มาตรฐาน

1.5 ควรส่งเสริมการให้ขวัญ กำลังใจครูในโรงเรียน รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปทำวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research) เพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของกลุ่มประชากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครูโรงเรียนเอกชน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะให้ทราบสภาพที่แท้จริง เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน ลักษณะการบังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าศูนย์และความผูกพันต่อองค์กรอาจเปลี่ยนไปตามปัจจัยดังกล่าว ดังนั้นผู้ที่จะทำการศึกษาควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

2.4 ควรนำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักคิดคนอื่นที่ไม่ใช่แนวคิดของ Herzberg (1959) มาทำการวิจัยว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อจะพิสูจน์ได้ว่าแรงจูงใจในกาปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีใดล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสิ้น

2.5 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชันญานุช ปิ่นทองคอ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหวิทยาลัยบูรพา.

ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.* วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พงษ์สวัสดิ์ สีลาน. (2550) *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญามาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตมาหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : สุวิริยะ.

สง่า สู้ณรงค์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และความพึงพอใจของข้าราชการ สำนักงานศึกษาธิการในเขตการศึกษา 7.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2555). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ศูนย์วิทยทรัพยากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา กลุ่มสารสนเทศสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2542. *สำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขธิการวุฒิสภา / ฝ่ายผลิตเอกสารรัฐสภา กองการประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2542.

Adams, S.J (1963). *Toward and understanding of inequity.* Journal of Abnormal and Scial Psychology, 34(5) : 422

Alderfer, C.P. (1972). *Existence : Relatedness and growth, human needs in organizational setting.* New York : Free Press.

Anderson, G.R. (1986). *Marketing communications.* New Jersey : Prentice – Hall.

Barnard, C.L. (1968). *The functions of executive.* Cambridge : Harvard University .

Daughtrey, A . S., and Ricks, B.R. (1989). *Contempory supervision managing People and technology.* Singapore : McGraw – Hill.

Edmonds, R. (1967). *Some xchools work and more can.* Social Policy, 9 : 28 – 31.

Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness.* New York : McGraw –Hill.

Griffin, R.W. (1959). *Management.* 5th ed.Boston : Houghton Mifflin.

Herzberg, F. (1959) *The motivation of work.* New York : John Wiley & Sons.

Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (2001). *Educational administration : Theory, researeh and Practice. 6th ed.* Boston : Houghton Mifflin.

Krejcie, R. V.,& Morgan, D. W. (1970). *Detemming sample size for rexearch activities.* Educational and Psychological Measurement,30(3) : 607 –610.

Mark, M. H. (1976). *Introductions to psychology.* New York : McMillan.

McClelland, D.C. (1953). *The achievement motive.* New York : Appleton – Century Crofts.

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

Mott, P.E. (1972). *The characteristic of effective organization.* New York : H

สาขาการบริหารการศึกษาและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร