



**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา**

**Causal Relationship between Work Motivation of Teachers and
Effectiveness of Private Schools under Office of the Private Education,
Songkhla Province**

จรรจึรา เกตุรุ่ง^{1*}, จุฑารัตน์ คชรัตน์² และรัชตา ธรรมเจริญ³
Janjira Ketrung^{1*}, Jutarat Kotcharat² and Rutchata Thamcharoen³

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education in Educational Administration Program, Hatyai University

² ผู้อำนวยการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Director of the Graduate Diploma in Teaching Profession Program, Hatyai University

³ รองผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Ph.D., Deputy Director of Master of Education in Educational Administration Program, Hatyai University

*Corresponding author, E-mail: maprang2530@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมากที่สุดและด้านเงินเดือนน้อยที่สุด สำหรับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และน้อยที่สุดคือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 10 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน (X₉) วิธีการปกครองบัญชา (X₈) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความมั่นคง ในงาน (X₁₃) การได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) ความสำเร็จของงาน (X₁) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X₆) นโยบายและการบริหารงาน

องค์การ (X_7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{11}) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.4 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.584 + 0.455X_9 + 0.380X_8 + 0.323X_3 + 0.164X_{13} + 0.277X_2 + 0.290X_1 + 0.117X_6 + 0.177X_7 + 0.160X_{11} + 0.119X_{10}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(Y)} = 0.463Z_{(X_9)} + 0.306Z_{(X_8)} + 0.292Z_{(X_3)} + 0.275Z_{(X_{13})} + 0.255Z_{(X_2)} + 0.244Z_{(X_1)} + 0.232Z_{(X_6)} + 0.213Z_{(X_7)} + 0.138Z_{(X_{11})} + 0.123Z_{(X_{10})}$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

Abstract

The relationship between work motivation of teachers and Effectiveness of private schools under office of the private education, Songkhla province. The aims of this study are as following: 1) to study work motivation of teachers working in schools under office of the private education commission, Songkhla, 2) to study the effectiveness of private schools under office of the private education commission, Songkhla, 3) to study the relationship between teachers' work motivation and the effectiveness of schools under office of the private education commission, Songkhla, and 4) to create a prediction equation the effectiveness of schools under office of the private education commission, Songkhla by using work motivational factors of teachers as the predictors. The sample group consisted of 299 teachers working in schools under office of the private education commission in Songkhla province in academic year 2015. Specified sample groups by using krejcie and morgan sample size table, in accordance with *thestratified randomsampling* classified by each district, then school and finally teachers in school was selected by simple random sampling with drawing lots from the name list. The instrument for data collection is an interval level of 5 point scale questionnaires. Statistics for data analysis were frequently, percentage, mean, standard deviation, pearson correlation and enter multiple regression analysis. The result from this research found that teachers who working in schools under office of the private education commission in Songkhla provinced the level of work motivation in the high level as a whole, when considering work motivational factors in each aspect, achievement aspect was rated at the highest level and salary aspect was rated at the lowest level. According to the the level of effectiveness of schools under office of the private education commission, Songkhla was rated at the moderate level, when considering effectiveness of schools in each aspect from the highest to the lowest which were the: competency of problem solving, develop a positive attitude of students, the school adaptability and

development to environmental, achieving high levels of student learning, respectively. There are significantly positively relationships between teacher's motivations and effectiveness of school in all aspects as follows: work condition (X_9), commanding from commander (X_8), the characteristics of the work (X_3), the security at work (X_{13}), the recognition (X_2), the success in working (X_1), the promotion (X_6), the policy and administration (X_7), interpersonal relations with peers (X_{11}), and relation with supervision by respectively. As a result, all aspects are able to predict 76.4% of effectiveness of school, as shown in the following regression equation.

Predicting equation of raw scores

$$Y = 0.584 + 0.455X_9 + 0.380X_8 + 0.323X_3 + 0.164X_{13} + 0.277X_2 + 0.290X_1 + 0.117X_6 + 0.177X_7 + 0.160X_{11} + 0.119X_{10}$$

Predicting equation of standard scores

$$Z_{(Y)} = 0.463Z_{(X_9)} + 0.306Z_{(X_8)} + 0.292Z_{(X_3)} + 0.275Z_{(X_{13})} + 0.255Z_{(X_2)} + 0.244Z_{(X_1)} + 0.232Z_{(X_6)} + 0.213Z_{(X_7)} + 0.138Z_{(X_{11})} + 0.123Z_{(X_{10})}$$

Keywords: Work Motivation, Effectiveness of private schools, Office of the private education, Songkhla province

บทนำ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่มีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระด้านการจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ จัดไม่เพียงพอหรือจัดไม่ทั่วถึง ถือเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน ผู้ปกครองจึงมีความคาดหวังให้โรงเรียนเอกชนมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพไม่แตกต่างไปจากโรงเรียนของภาครัฐ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่ดี โดยการพิจารณาว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้ตามที่กล่าวมานั้น ต้องมีปัจจัยหลาย ๆ ประการ ที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ (Mott, 1992 : 9)

นักทฤษฎีองค์การมีความเห็นว่าการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ดังแนวคิดของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 11) ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพโรงเรียน โรงเรียนใดก็ตามหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง คุณภาพงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเคล (Hoy & Miskel, 2013 : 405) ว่าแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสำคัญยิ่งต่อขวัญและกำลังใจใน



การทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามมา โดยตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 : 113-115) แรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานองค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ฐานะของอาชีพ และความมั่นคงในงาน

สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาเอกชนทั้งในและนอกระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับอุดมศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดสงขลา 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย ปัญหาที่พบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดประสิทธิผลในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง วัดได้จากผลการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2555 ที่ผ่านมา พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักทั้งภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.65, 49.20, 43.71, 41.55 และ 41.16 ตามลำดับ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 ก็มีผลการประเมินไปในทิศทางเดียวกัน คือ นักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา, 2558) นอกจากนี้โรงเรียนยังประสบกับปัญหาการขาดประสิทธิผลในด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พิจารณาได้จากนักเรียนที่จบออกมายังมีพฤติกรรมก้าวร้าวและเข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติดและเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่บ่อยครั้ง โดยจากงานวิจัยของเกษตรชัย และหิม และดลมนรรัตน์ บากา (2552 : 5) พบว่าเยาวชนไทยในเขตอำเภอพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดสงขลา ร้อยละ 22.3 มีพฤติกรรมก้าวร้าว และเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์ความไม่สงบเพราะต้องการค่าจ้างมากถึง ร้อยละ 31.7

เมื่อพิจารณาไปยังสาเหตุของปัญหาการด้อยประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่าปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความปลอดภัยในชีวิต ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านของการจัดการเรียนการสอน การอบรมส่งเสริมนักเรียน และการปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่นๆ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำและคุณภาพงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของดลฤดี เกตุรุ่ง (2556 : 61) ที่พบว่าครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน และโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทำให้ครูจำนวนมากลาออกไปเป็นครูในสถานศึกษาของรัฐ เมื่อสอบถามบรรจุได้ในช่วงที่มีการเรียนการสอน และโดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่บ่อยครั้ง ครูได้รับการ



คุกคามและถูกปองร้าย ขาดความปลอดภัยในชีวิต ทำให้ครูจำนวนมากต้องขอย้ายออกนอกพื้นที่ ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างปกติ นักเรียนจึงไม่ได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตกต่ำ (ศิริรัตน์ ทองสีพัญญู และสุมาลี สุขศรี, 2554 : 1)

จากความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในสังกัดฯ และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้ครูในโรงเรียนเอกชนได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อจะได้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
4. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ซึ่งจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวางกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 : 113-115) ประกอบด้วย แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะการทำงาน ประกอบด้วย



นโยบายและการบริหารงานองค์การ วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

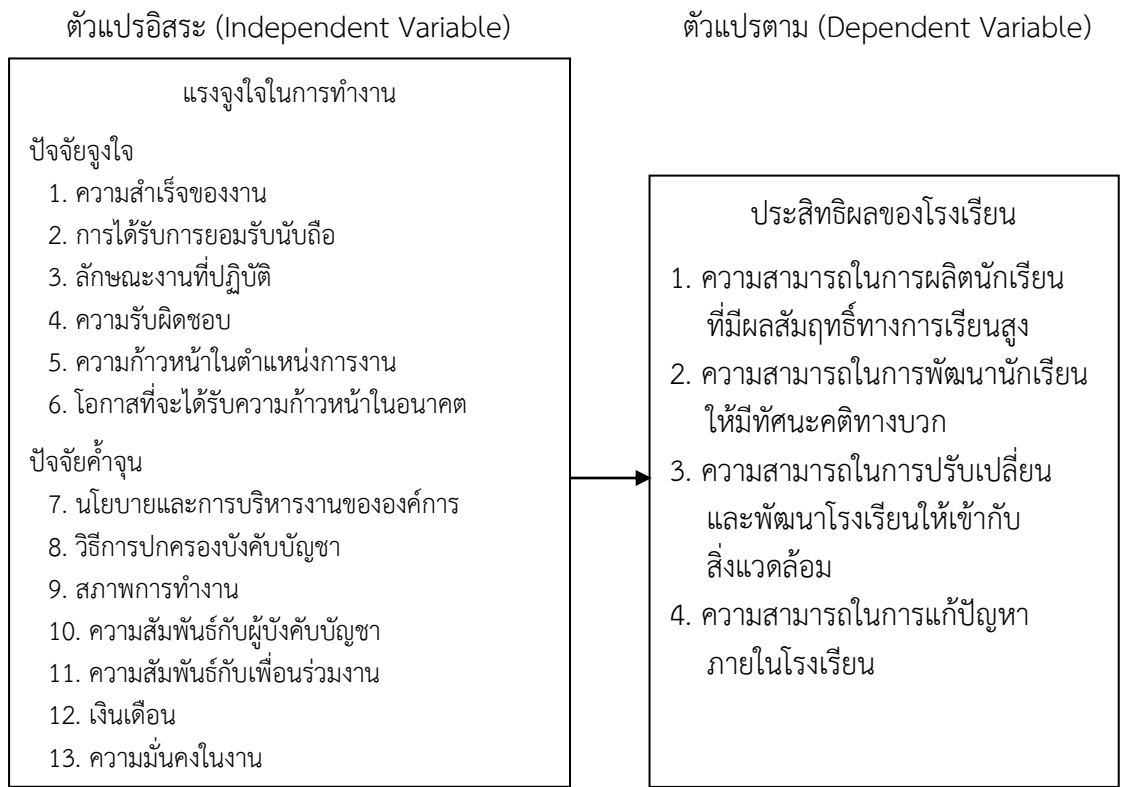
การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1992 : 9) ซึ่งเป็นการพิจารณา
ประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวบ่งชี้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการ
ดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่าง
เหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนใน
โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการ
ดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการ การอบรม ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความ
สามารถในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตร
เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า ทันสมัย ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง
ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จ หรือ
เป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้ สามารถนำมาวางเป็นกรอบแนวคิดของการ
วิจัย แสดงดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,327 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจัดแบ่งตามรายอำเภอ ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย หลังจากนั้นสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอ และสุ่มครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ภูมิหลังของครูผู้สอน 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.67 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.929 และ 0.979 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ภูมิหลังของครูผู้สอน

ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.92 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.85 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.97 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.52 และปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 90.64

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด

สงขลา

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$) และน้อยที่สุดคือเงินเดือน ($\bar{X} = 2.36$) เมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย ปรากฏผลดังนี้ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.01$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ และด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.22$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ สภาพ การทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) วิธีการปกครองบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) และนโยบายและการบริหารงานองค์การ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.48$) และเงินเดือน ($\bar{X} = 2.36$) ตามลำดับ



3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 3.30$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพต่ำสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 2.52$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกมากที่สุดกับประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความมั่นคงในงาน ($r_{x_{13}y} = 0.71$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y)
ความสำเร็จของงาน (X_1)	0.23*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.37*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.15*
ความรับผิดชอบ (X_4)	0.20*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X_5)	0.49*
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_6)	0.54*
นโยบายและการบริหารงานองค์กร (X_7)	0.39*
วิธีการปกครองบัญชา (X_8)	0.26*
สภาพการทำงาน (X_9)	0.41*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_{10})	0.26*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{11})	0.24*
เงินเดือน (X_{12})	0.67*
ความมั่นคงในงาน (X_{13})	0.71*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวพยากรณ์

แรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน (X₉) วิธีการปกครองบัญชา (X₈) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความมั่นคงในงาน (X₁₃) การได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) ความสำเร็จของงาน (X₁) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X₆) นโยบายและการบริหารงานองค์กร (X₇) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X₁₁) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₁₀) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 10 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.4 (ตารางที่ 2) สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.584 + 0.455X_9 + 0.380X_8 + 0.323X_3 + 0.164X_{13} + 0.277X_2 + 0.290X_1 + 0.117X_6 + 0.177X_7 + 0.160X_{11} + 0.119X_{10}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(Y)} = 0.463Z_{(X_9)} + 0.306Z_{(X_8)} + 0.292Z_{(X_3)} + 0.275Z_{(X_{13})} + 0.255Z_{(X_2)} + 0.244Z_{(X_1)} + 0.232Z_{(X_6)} + 0.213Z_{(X_7)} + 0.138Z_{(X_{11})} + 0.123Z_{(X_{10})}$$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน โดยใช้แรงจูงใจในการทำงานของครูพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	Sig.
a (constant)	0.584	0.204		2.866	.004*
X ₁₃	0.164	0.025	0.275	6.427	.000*
X ₇	0.177	0.040	0.213	4.424	.000*
X ₁	0.290	0.047	0.244	6.140	.000*
X ₆	0.117	0.020	0.232	5.985	.000*
X ₉	0.455	0.075	0.463	6.038	.000*
X ₈	0.380	0.071	0.306	4.551	.000*
X ₂	0.277	0.053	0.255	5.220	.000*
X ₃	0.323	0.064	0.292	5.931	.000*
X ₁₁	0.160	0.061	0.138	2.610	.010*
X ₁₀	0.119	0.054	0.123	2.194	.029*

$R^2 = 0.764$, $F = 93.428$, $\text{Sig.} = .000^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สรุปและอภิปรายผล

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน เป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-58 อ้างถึงใน กมล บั้วพรม, 2553 : 22) ว่ามนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นจะเข้ามาแทนที่เสมอ โดยหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จ โดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่นแล้ว เขาก็ต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งที่เขาต้องการด้วยเช่นเดียวกัน เขาจึงไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพื่อต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 67) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ม่วงทอง (2553 : 146) พบว่า โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก มีประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสูงกว่าด้านอื่น ๆ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สามารถรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีพันธกิจเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้วางกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และดำเนินการด้านนิเทศการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาใช้ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา, 2558)

แรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553 : 19-20) ว่าแรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลิตผลขององค์การ กล่าวคือที่ได้ก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้ามาช่วยในการบริหาร ที่นั่นก็จะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลผลิตขององค์การที่ดีขึ้น ในขณะที่แนวคิดของรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549 : 57) ได้กล่าวถึงหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู หน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน



ผลงานย่อมจะต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของสถานศึกษานั้น หัวใจของความสำเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นครูให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามไปด้วย

แรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 10 ด้าน โดยด้านที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุด คือ สภาพการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของเวิร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1982 : 66-67 อ้างถึงใน โสภิติน ม่วงทอง, 2553 : 180) ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้คนอยากทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อ การทำงานของคนในองค์กร สามารถจูงใจให้คนทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรได้ผลผลิตงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี เหลืองอุดม (2554 : 101) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

- กมล บัวพรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ปรินญาณิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เกษตรชัย และหิม และดลมนรรจนันท์ บากา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรุนแรงของเยาวชนในสามจังหวัดชายแดนใต้. วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 15(6), 891-911.
- ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ คศ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). ปัจจัยเชิงพุทธระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริรัตน์ ทองสีพัญญู และสมาลี สุขศรี. (2554). โครงการรณรงค์ใส่ใจสู่น้องชาวใต้. ปัตตานี : สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.
- สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. (27 พฤษภาคม 2558). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นจาก <http://www.skprivate.go.th/home>
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York : Johns Wiley & Sons.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (9th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mott, P.E. (1992). *The Characteristic of Effective Organizations*. New York : Harper & Row.