

การศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา
กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นายเดชา คำสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISBN 974 – 9613 – 78 – 3

การศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา
กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
นายเดชา คำสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

เดชา คำสุวรรณ. (2547). การศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรใน
โรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงวงศ์

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็น
เลิศของบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากร
ในโรงเรียนบูรณะศึกษา จำแนกตามระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนโดยรวม ซึ่งจำแนกตาม
ระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนโดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้เฉพาะผู้ปฏิบัติการสอน
ระดับอนุบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนโดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เฉพาะผู้ปฏิบัติการสอน
ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 4 – 5 ปี
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3. ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอน
โดยรวม มีความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้เฉพาะ
ผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล และที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1 – 3 ปี
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นเลิศของบุคลากร ของผู้ปฏิบัติการสอนโดยรวม ซึ่งจำแนกตาม
ระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1. ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอน
โดยรวม มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้เฉพาะผู้ปฏิบัติ
การสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

**A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND PERSONAL
MASTERY OF TEACHERS IN BURANASUKSA SCHOOL, BANGKOK.**

**AN ABSTRACT
BY
MR. DECHA KAMSUWAN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004**

Decha Kamsuwan. (2004). *A Study of The Relationship between Motivation and Personal Mastery of Teachers in Buranasuksa School, Bangkok*. Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Asst. Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this study reveal the relationship between Motivation and Personal Mastery in Buranasuksa School. The sample used in this study had 104 teachers. The instrument used of collecting the data was a five – point rating scale questionnaire. The statistics of analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, alpha coefficient, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The motivation to carry the task of teaching in common has been divided according to its level of teaching and teaching experience is in middle level. When it is considering in various factors, it is concluded below :

1.1. The existence needs of the teachers in common has motivation the performance which has middle level. Moreover only for kindergarten has motivation in high level.

1.2. The relatedness needs of the teachers in common has motivation which has high level. Moreover only for teaching in elementary, secondary and with experience in teaching between 4 – 5 years the performance has motivation in middle level.

1.3. The progress and growth needs of the teachers in common has motivation in middle level. Moreover only for kindergarten with experience in teaching between 1 – 3 years the performance has motivation in high level.

2. The personal mastery of the teachers in common has been divided according to its level of teaching and experience, with is in high level. When it is considering in various factors, it is concluded below :

2.1. Enhancement of knowledge and self – development in common is in middle level. Moreover only for teachers of kindergarten the level of teaching is in high level.

2.2. Creative of the teachers in common of performance is in high level. Moreover the teacher of secondary education performance is in middle level.

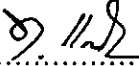
2.3. Self – discipline of the teacher in common is in high level. Moreover only for teachers in secondary school performance is in high level.

2.4. The Emotional Quotient (E.Q) of the teachers in common of performance is in high level. Moreover the teaching level and experience is in high level.

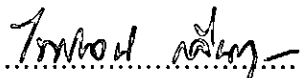
3. Work motivation of teachers in Buranasuksa School was positively related with personal mastery at .01 level of significance. The work motivation of the teachers with 1 – 3 year experience was positively related with personal mastery at .05 level of significance.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

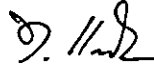
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

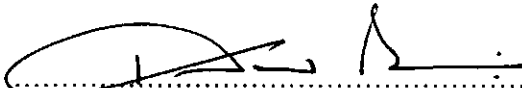

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

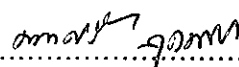
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

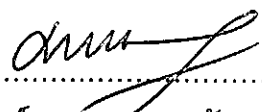
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุกุล)
วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับการให้คำปรึกษา คำแนะนำพร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ และอาจารย์ ดร. มารศรี สุธานีธิ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ดร. วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภาพร สิงห์ต ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม และอาจารย์ ดร. มารศรี สุธานีธิ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณในความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษาทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลผู้อยู่เบื้องหลังการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพคุณอาจารย์ และมีพระคุณทุกท่านที่ได้รับอบรมสั่งสอน ชี้นำแนวทางที่ดี และมีคุณค่าตลอดจนประสาทวิทยาการความรู้ผู้วิจัยมาตลอด

เดชา คำสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่วิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา.....	11
การจัดการศึกษาในโรงเรียนบูรณะศึกษา.....	11
การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์.....	21
ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์.....	23
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	24
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์.....	26
ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ.....	27
แนวคิด หลักการเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบริหาร.....	28
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรตามตัวแปร.....	33
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	33
ความต้องการในการดำรงชีวิต.....	33
ความต้องการความสัมพันธ์.....	34
ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) ความเป็นเลิศของบุคลากร.....	36
การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง.....	36
การสร้างสรรค์ผลงาน.....	38
การมีวินัยในตนเอง.....	41
การมีคุณภาวะทางอารมณ์.....	42
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากร.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	134
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนบูรณะศึกษา.....	52
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนบูรณะศึกษา.....	59
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโดยรวมและรายด้าน.....	60
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต.....	61
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความสัมพันธ์	62
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต.....	63
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามระดับชั้นการสอน.....	64
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	65
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	67
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกเป็น รายข้อ ตามระดับชั้นการสอน	69
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามประสบการณ์ในการสอน.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน.....	72
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน.....	74
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกเป็น รายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน.....	76
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน	78
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง.....	79
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน.....	80
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง.....	82
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีสุขภาพทางอารมณ์.....	83
20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามระดับชั้นการสอน.....	84
21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านสร้างสรรค์ผลงาน จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	87
23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	89
24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน.....	91
25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามประสบการณ์ในการสอน.....	92
26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน	94
27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน	96
28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน	98
29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน	100
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา โดยรวม.....	102
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ระดับอนุบาล.....	103
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ระดับประถมศึกษา.....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ระดับมัธยมศึกษา.....	106
34 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ประสพการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี.....	107
35 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ประสพการณ์ในการสอน 4 – 5 ปี.....	108
36 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศ ของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ประสพการณ์ในการสอน 6 ปี หรือ มากกว่า.....	109

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 การบริหารงานโรงเรียนบูรณะศึกษา	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสื่อสารทำให้โลกไร้พรมแดน ประกอบกับมีกระแสผลักดันต่างๆ ทำให้ไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้ประชากรมีความรู้ ความสามารถสูง ความรับผิดชอบ ความอดทน และความเสียสละ เพื่อมาช่วยพัฒนาประเทศในทุกด้านรวมทั้งการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ให้สามารถนำการพัฒนาประเทศทุกด้านให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจ ในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 2 – 7)

รัฐบาลได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและเกิดประโยชน์ต่อคนทุกกลุ่ม การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ก่อให้เกิดกระแส การตื่นตัวครั้งใหญ่ของครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทั้งหลาย เพราะนับ แต่นี้ไปการศึกษาของประเทศจะต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนโฉมหน้าใหม่ ไปสู่การจัดการศึกษา อบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อทำให้การพัฒนาลักษณะ ของคนไทยที่พึงปรารถนา คือ เก่ง ดี และมีความสุข ปรากฏสัมฤทธิ์ผล (คณะอนุกรรมการ การปฏิรูปการเรียนรู้. 2543 : 1)

การบริหารองค์กรยุคใหม่ จะเน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผู้บริหารจะต้องกระตุ้น แรงจูงใจ และสนใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น

ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและของโรงเรียน โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540 : 11) ทรัพยากรบุคคล ในที่นี้ หมายถึง “ครู” ผู้ที่ทำหน้าที่จัดสภาพ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ครูจำเป็นจะต้องปรับตัวและมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในความต้องการทั้งตัว บุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะและ ประสบการณ์แตกต่างกัน ผู้บริหารควรที่มุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและปรับปรุงคุณภาพ การสอน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 186 – 197)

ครูที่มีประสิทธิภาพ จะมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ รู้จักเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่นยอมรับ ในความแตกต่างของบุคคล มีอารมณ์มั่นคง มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การสอน มีทักษะ ในการสื่อความหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และครูควรที่จะต้อง เข้าใจธรรมชาติ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เพื่อจะช่วยให้การเตรียมตัว เตรียมงานที่ จะร่วมมือกับคนอื่นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ถวิล มาตรเลี่ยม. 2542 : 2 – 7) ครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน สามารถกระตุ้น เร่งเร้าให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถ ของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ จะต้องมีความมีวินัยในตนเอง สามารถควบคุมจิตใจ และพฤติกรรม ตนเองให้เป็นคนมีสติรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ยอมรับความจริงไม่ยึดมั่นในตนเองเป็นที่ตั้ง เปิดใจ กว้างมีวุฒิภาวะทางจิตใจหรือมีอีคิวสูง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้อยู่เสมอ ครูในสังคมยุคใหม่จะต้อง สามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปความเป็นเลิศ ของครูให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมดังกล่าว (พจน์ สะเพียรชัย. 2546 : 4)

จากแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2540 – 2554) ได้ระบุถึงสภาพ ปัจจุบันและปัญหาในด้านบุคลากรว่า ผู้บริหารยังขาดความรู้ ความสามารถในการบริหาร ไม่เน้นการพัฒนาการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า นอกจากนี้ผู้บริหาร อนุญาต และผู้จัดการส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ส่วนครูโรงเรียนเอกชนนั้น ครูมีวุฒิทางการศึกษา ต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอดความรู้ ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญกำลังใจและไม่มี ความมั่นคงในอาชีพ ขาดความก้าวหน้าและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(เอกสารประกอบการ ประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา, โรงแรมเอเชีย. 21-23 กันยายน 2538)

แนวทางดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุถึงสภาพปัญหา เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ และจิตวิญญาณของ ความเป็นครู ยังไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการ

ทำงานในลักษณะของผู้มีวิชาชีพครู เนื่องจากมีเหตุปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นในสังคม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีภาวะความเป็นผู้นำค่อนข้างน้อย ตลอดจนขาดทักษะในการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา (แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 4) และจากผลการวิจัยของปราณี ศรีใส (2534 : 57 – 63) พบว่า โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูง เพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูในโรงเรียนของรัฐบาล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญไม่สนใจงานในโรงเรียนเอกชน เมื่อมาปฏิบัติการสอนก็มักจะเป็นช่วงสั้นๆ เพราะยังแสวงหาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าที่โรงเรียนจะมีกำลังความสามารถจัดได้ เพื่อเป็นการจูงใจนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้มี เช่น กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน แต่ความรู้สึกลับั่นคงและปลอดภัยก็ยังไม่สามารถพัฒนาได้เท่ากับที่ข้าราชการได้รับ

การสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการสร้างแรงจูงใจภายในนั้นไม่สามารถจะใช้ได้ทุก ๆ สถานการณ์ ถึงแม้ว่าคนส่วนมากจะเห็นด้วยกับวิธีการนี้ก็ตาม การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรในสังคมเล็กๆ เช่น ครอบครัว หรือองค์กร สมาคมอาสาสมัครต่างๆ จะสามารถทำให้เกิดสิ่งนี้ได้ง่าย แต่ในองค์กรที่ใหญ่ การจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นทำได้ยาก สมยศ นาวิการ (2533 : 40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ พบว่า องค์กรประกอบที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในหน่วยงาน จะต้องมีความพึงพอใจดังนี้ ลักษณะงานที่ทำงานจะต้องท้าทายความสามารถ ค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และครอบครัวอย่างเพียงพอ การบังคับบัญชาโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคนและใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน และในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 92)

โรงเรียนบูรณะศึกษา เป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา เปิดทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษา จนถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบันตามวิสัยทัศน์ที่ทางโรงเรียนกำหนด จะเน้นผลิตนักเรียนให้เป็นผู้มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและ

เป็นผู้นำ โดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติ เช่น การวางแผนขอบเขตการสอน การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำ การส่งบุคลากรของโรงเรียนเข้ารับการอบรมในด้านต่างๆ การศึกษาดูงาน และจากการปฏิบัติงานต่างๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรของโรงเรียนได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ และทางฝ่ายบริหารยังได้มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน เช่น สนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับสูง ส่งบุคลากรไปดูงานต่างประเทศ มอบรางวัลแก่ครู ที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน จัดสวัสดิการให้แก่คณะครูที่ต้องสูญเสียบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ให้ทุนการศึกษาบุตรครู เจ้าหน้าที่พนักงานของโรงเรียน

จากการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และตั้งใจทำงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสังคมและประชาชนโดยทั่วไป ผลงานที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนจนได้รับการยอมรับจากสังคม คือ เป็นโรงเรียนแกนนำด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 นอกจากนี้ บุคลากรยังได้รับการยกย่องให้เป็นครูผู้สอนภาษาไทยดีเด่นระดับชาติ ครูคุณธรรมจากคุรุสภา และครูผู้ปฏิบัติงานบริหารดีเด่นของคุรุสภากลุ่มชนบุรี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางเพื่อนำมาปรับปรุงในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกตามระดับชั้นการสอน และ ประสบการณ์ในการสอน
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การมีวินัยในตนเอง และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำแนกตามระดับชั้นการสอน และ ประสบการณ์ในการสอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียน บุรณะศึกษา โดยผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนบุรณะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำมาใช้วางแผน ปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้บุคลากร อันจะส่งผลดีให้กับสถานศึกษาและสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากร ให้มีความเป็นเลิศเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน บุรณะศึกษา ประจำปีการศึกษา 2546 แบ่งเป็นระดับอนุบาล 20 คน ระดับประถมศึกษา 92 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 27 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน บุรณะศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ ของ Yamane (ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2544 : 297) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนระดับชั้นการสอน จากนั้น สุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบุรณะศึกษา ใน 3 ด้าน คือ
 - 1.1.ความต้องการในการดำรงชีวิต
 - 1.2.ความต้องการความสัมพันธ์
 - 1.3.ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต
2. ความเป็นเลิศของบุคลากรโรงเรียนบุรณะศึกษา ใน 4 ด้าน คือ
 - 2.1.การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.การสร้างสรรค์ผลงาน
 - 2.3.การมีวินัยในตนเอง
 - 2.4.การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

3. ระดับชั้นการสอน

3.1. ระดับอนุบาล

3.2. ระดับประถมศึกษา

3.3. ระดับมัธยมศึกษา

4. ประสบการณ์ในการสอน

4.1. 1 – 3 ปี

4.2. 4 – 5 ปี

4.3. 6 ปี หรือ มากกว่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ มีดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระตุ้น ปลุกเร้า ให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ ดังนี้

1.1. ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการทางกายภาพ หรือ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างตอบแทนพิเศษ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2. ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3. ความก้าวหน้าและเติบโต หมายถึง ความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. ความเป็นเลิศของบุคลากร (Personal Mastery) หมายถึง การเป็นนายตนเอง และการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์งาน ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ในศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จำแนกความเป็นเลิศของบุคลากรออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ พจนี สะเพียรชัย ดังนี้

2.1. การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. การสร้างสรรค์ผลงาน หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา โดยใช้เครื่องมือการวิจัย หรือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ครูพัฒนาและตรวจสอบแล้วว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.3. การมีวินัยในตนเอง หมายถึง การควบคุมตนเอง หรือ ความประพฤติที่เป็นปกติ ด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งดี และมุ่งมั่นที่จะแสดงสิ่งนั้นออกมา โดยปราศจากการบังคับ ซึ่งประกอบด้วย การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.4. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้ที่เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุม จัดการและแสดงออกทางอารมณ์ สามารถแก้ไขความขัดแย้ง โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในจิตใจได้เป็นอย่างดี

3. บุคลากร หมายถึง ครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนนักเรียนในระดับชั้นอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนบูรณะศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. โรงเรียนบูรณะศึกษา หมายถึง สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตให้จัดการศึกษาในระดับอนุบาล จนถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2504 เป็นต้นมา ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

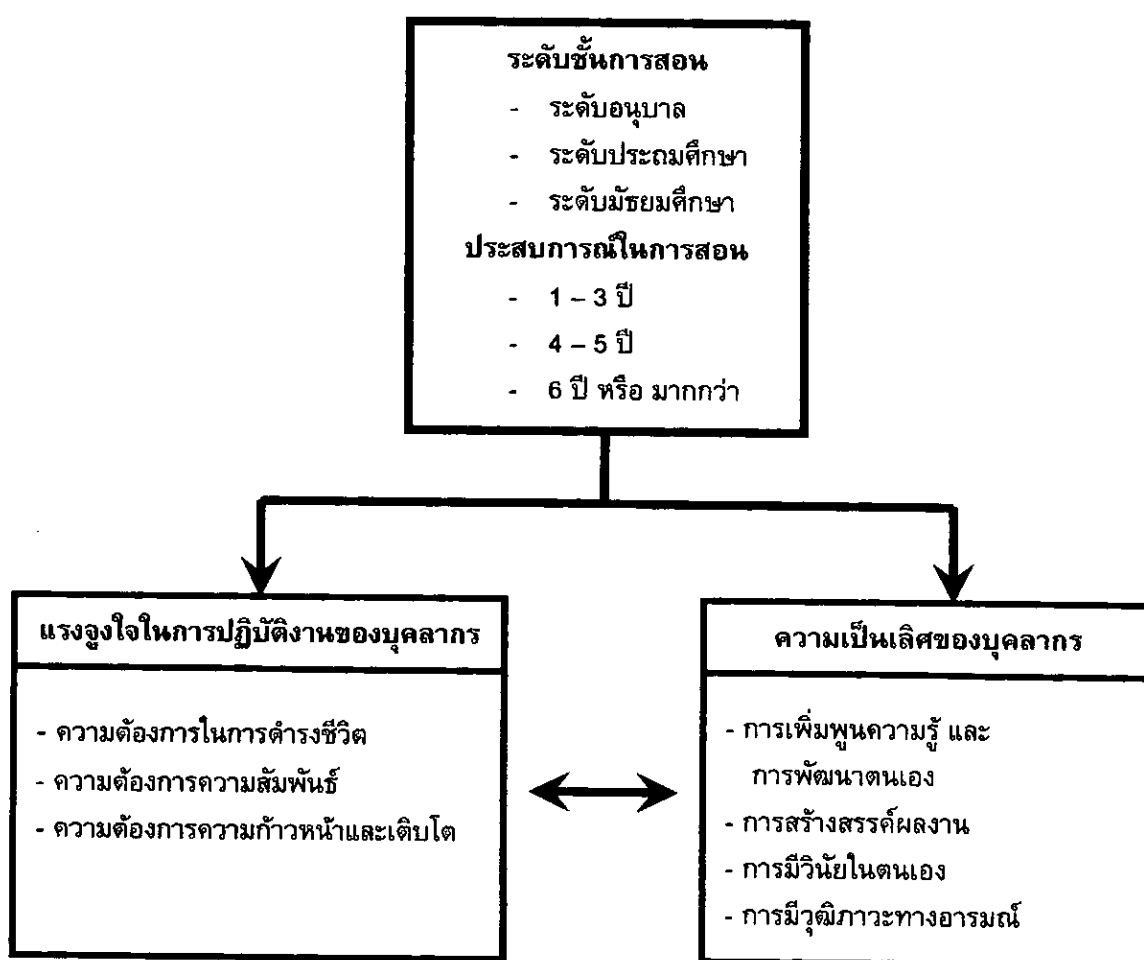
5. ระดับชั้นการสอน หมายถึง ระดับชั้นที่ครูผู้ตอบแบบสอบถามสอนประจำอยู่ ประกอบด้วย ระดับอนุบาล 1 – 3 ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3

6. ประสพการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิด โดยมีระดับชั้นการสอน และ ประสพการณ์ในการสอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความเป็นเลิศของบุคลากร ในโรงเรียนบูรณะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507 – 532) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะศึกษาใน 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต และในส่วนของความเป็นเลิศของบุคลากรนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพจนี สะเพียรชัย (2546 : 4) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งจะศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างสรรค์ผลงาน 3) การมีวินัยในตนเอง 4) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา โดยตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ยึดแนวคิดทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ ส่วนตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ยึดแนวคิดของพจนัน สะเพียรชัย ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐาน ไว้ดังนี้

- 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อจำแนกตามระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อจำแนกตามระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา
 - 1.1. การจัดการศึกษาในโรงเรียนบูรณะศึกษา
 - 1.2. การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2. ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์
 - 2.3. ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์
 - 2.4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 2.5. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
 - 2.6. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ
3. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบริหาร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรตามตัวแปร
 - 4.1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1.1. ความต้องการในการดำรงชีวิต
 - 4.1.2. ความต้องการความสัมพันธ์
 - 4.1.3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต
 - 4.2. ความเป็นเลิศของบุคลากร
 - 4.2.1. การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง
 - 4.2.2. การสร้างสรรค์ผลงาน
 - 4.2.3. การมีวินัยในตนเอง
 - 4.2.4. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์
5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา

1.1. การจัดการศึกษาในโรงเรียนบูรณะศึกษา

คำว่า “การศึกษา” ตามความหมายที่ใช้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นคำที่มีความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 4) ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ตั้งความหวังจากการจัดการศึกษาไว้สูงมาก คือ “การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (มาตรา 6) ถ้าการจัดการศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมายดังกล่าวแล้ว ประชากรย่อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในทุกด้านและ มีความรู้ความสามารถในการเป็นกำลังสำคัญให้แก่ประเทศได้อย่างแท้จริง

ความเป็นมาของโรงเรียนบูรณะศึกษา

ชื่อโรงเรียน “บูรณะศึกษา” นี้ ท่านเจ้าคุณราชธรรมวิสารท เจ้าอาวาสวัดทรงธรรม อำเภอพระประแดง ซึ่งเป็นอาจารย์ของนายพจน์ คำสุวรรณ เป็นผู้ตั้งให้ หลังจากนั้น นายพจน์และนางจำเรียง คำสุวรรณ ได้ไปขออนุญาตกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อตั้งโรงเรียนประเภทสหศึกษาในบริเวณที่ดินประมาณ 5 ไร่ และได้เปิดทำการสอนในวันที่ 17 พฤษภาคม 2504 เปิดสอนในครั้งแรก คือ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 โดยมีนักเรียน 174 คน มีครู 9 คน จากนั้นได้มีการพัฒนามาตามลำดับ พ.ศ. 2505 ได้ทำการขยายโรงเรียนโดยเปิดสอนแผนกอนุบาล และพร้อมทั้งสร้างอาคารเพิ่มขึ้น เป็นเรือนไม้ 2 ชั้น รวม 8 ห้องเรียน สามารถรับนักเรียนได้ 355 คน มีครูเพิ่มเป็น 14 คน พ.ศ. 2506 ได้ทำการขยายอาคารเพิ่มขึ้นอีก เป็นเรือนไม้ 2 ชั้น 1 อาคาร สามารถรับนักเรียนได้ 712 คน มีครู 27 คน และขยายห้องเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 8 ห้องเรียน ขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยรับนักเรียนได้ 1,279 คน มีครู 44 คน

พ.ศ. 2508 มีอาคารเรียนทั้งหมด 3 อาคาร เป็นเรือนไม้ทั้ง 3 อาคารและมีนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 1,465 คน มีครู 51 คน พ.ศ. 2509 มีห้องเรียนถึง 45 ห้อง และยังได้ปรับปรุงกิจการด้านอนุบาลรวมทั้งประถมศึกษา และกิจการในแผนมัธยมศึกษาให้เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป และ พ.ศ. 2512 โรงเรียนได้รับประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะจาก

กระทรวงศึกษาธิการ ยกมาตรฐานของโรงเรียนเท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ปัจจุบันมีนักเรียน 3,187 คน และครู 175 คน

โรงเรียนบูรณะศึกษาได้พัฒนาการเรียนการสอนจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และได้รับการคัดเลือกให้เป็น “โรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร” รุ่นแรก ในบรรดาโรงเรียนผู้นำ 31 โรงเรียน ในส่วนกลาง ปีการศึกษา 2530 ที่ผ่านมานอกจากนี้ยังได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนดีเด่น ประจำปีในด้านการจัดการศึกษาและกิจกรรมจริยศึกษาดีเด่น

การบริหารงานของโรงเรียนบูรณะศึกษา มุ่งสร้างคุณภาพการศึกษาและตระหนักถึงคุณค่า ในการเสริมสร้างความรู้และคุณธรรมด้านต่าง ๆ ของนักเรียน จนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองนำบุตรหลานเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ด้วยความเชื่อมั่นในระบบการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจึงจัดระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละระดับชั้น อีกทั้งวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน ที่จะพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ จัดรูปแบบการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ รู้จักคิด รู้จักทำ และแก้ปัญหา เป็น เสริมสร้างสุขภาพพลานามัยให้สมบูรณ์ พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้สามารถดำรงตนเป็นเยาวชนที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนบูรณะศึกษาจึงมีปรัชญาประจำโรงเรียนว่า

“สอนเด็กให้เป็นคนดี มีความรู้ สู้งาน เป็นที่ต้องการของสังคมที่ดี”

“สอนเด็กให้เป็นคนดี” มีความหมายว่า ปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นคนตรงต่อเวลา รู้จักเคารพผู้ใหญ่ ให้ความช่วยเหลือผู้เยาว์วัย

“มีความรู้” มีความหมายว่า โรงเรียนเน้นให้นักเรียนมีความรู้จริง ตามหลักสูตรและเป้าหมายของหลักสูตร ให้ความรู้แปลกใหม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนการศึกษา ด้านเทคโนโลยี ปลูกฝังการพลศึกษา การดนตรี เน้นกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รู้จักคิดวิเคราะห์ได้อย่างดี

“สู้งาน” มีความหมายว่า ให้นักเรียนมีความอดทนต่อการทำงาน สร้างพลังกายและใจให้เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออะไรง่าย ๆ เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไป

“เป็นที่ต้องการของสังคมที่ดี” มีความหมายว่า คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน เมื่อออกไปสู่สังคมแล้ว สังคมยอมรับว่าเป็นคนดี มีคุณภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างดี ไม่เป็นที่รังเกียจในสังคม

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนบูรณะศึกษา จะผลิตนักเรียนให้เป็นผู้มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม

โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเป็นผู้นำ โดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาความคิดของนักเรียนให้เป็นระบบและมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. ส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้นักเรียนเป็นผู้มีจริยธรรมที่ดีและมีความเป็นประชาธิปไตย
4. ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดการ
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งใช้ประสบการณ์ตรง

คำขวัญประจำโรงเรียน

วิชาเป็นเลิศ คุณธรรมล้ำ

คติธรรม

นิमितต์ สาธุ รูปานํ กตญูกตเวทิตา

ความกตัญญูกตเวทิตา เป็นบ่อเกิดแห่งคนดี

ด้านวิชาการ

จัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ของกรมวิชาการ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติจริง จัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น เช่น การจัดกิจกรรมบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบโครงการ การจัดทำ Portfolio การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้จากแหล่งความรู้ของชุมชน การเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และในทุกคาบการเรียนของทุกวิชาได้สอดแทรกคุณธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ คู่คุณธรรม

ด้านกิจกรรม

นอกจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในชั่วโมงเรียน โรงเรียนยังได้จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเพิ่มพูนศักยภาพของนักเรียน ให้เต็มตามความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น

- กิจกรรมด้านวิชาการ
- กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
- กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษา
- กิจกรรมด้านต่างประเทศ
- กิจกรรมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม ประเพณี
- กิจกรรมสิ่งแวดล้อม
- กิจกรรมด้านกีฬา – ยาเสพติด
- กิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.2. การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536 : 84) ได้กำหนดหน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชนไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยจรรยาบรรณ วินัย และหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ดังนี้

1. ทำการสอน อบรมนักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
 2. เอาใจใส่การสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สม่ำเสมอ
 3. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 4. อบรม สั่งสอน และเผยแพร่ความรู้ ปลุกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย
 5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน
 6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
 7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียน และคู่มือการเรียนการสอน
- โรงเรียนบูรณะศึกษา ได้แบ่งโครงสร้างและการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไว้ 4 ฝ่าย คือ

1. งานฝ่ายวิชาการ
2. งานฝ่ายบุคลากร
3. งานฝ่ายธุรการ อาคารสถานที่ และการเงิน
4. งานฝ่ายกิจการนักเรียนและสัมพันธ์ชุมชน

งานฝ่ายวิชาการ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการนับเป็นงานสำคัญอย่างยิ่ง งานวิชาการสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรได้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 : 17)

ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่าย ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดแผนการเรียนการสอน
2. งานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการสอน การจัดทำตารางสอน การจัดทำบันทึกการสอน
3. งานเกี่ยวกับตัวครูและระบบการนิเทศการเรียนการสอน
4. งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน
5. งานการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การเลือกแบบเรียนและการส่งเสริมการผลิตเอกสาร
7. งานด้านการวัดผลและประเมินผล
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานห้องสมุด
10. งานประชุมอบรมทางวิชาการ
11. งานด้านการวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษา เพื่อสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นประชากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ฝ่ายวิชาการมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้ 1) งานบริหารวิชาการ ระดับประถมศึกษา / มัธยมศึกษา 2) งานการจัดการเรียนการสอน 3) ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) 4) งานนิเทศภายใน 5) งานพัฒนาคุณภาพวิชาการ 6) งานพัฒนาสร้างสรรค์นักเรียน 7) งานประสานงานวิชาพิเศษ 8) งานวัดผลประเมินผลการศึกษา 9) งานโสตทัศนูปกรณ์, ห้องคอมพิวเตอร์, ห้องวิทยาศาสตร์ 10) งานห้องสมุด 11) งานห้องจริยศึกษา, ห้องดนตรีไทย, ห้องนาฏศิลป์ 12) งานลูกเสือ, เนตรนารี, ยุวกาชาด 13) งานติดตามและประเมินผล งานบริหารวิชาการระดับประถมศึกษา / มัธยมศึกษา ได้มอบหมายให้มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

ระดับประถมศึกษา / มัธยมศึกษา มีหัวหน้าฝ่ายวิชาการประถมศึกษาและหัวหน้าฝ่ายมัธยมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการทุกระดับชั้นตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีหัวหน้าระดับประจำระดับละ 1 คน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 มีหัวหน้าระดับ 1 คน

ระดับประถมศึกษา มีหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ทั้งหมด 6 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์, กลุ่มทักษะ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์), กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต, กลุ่มเสริมสร้างลักษณะนิสัย, กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ)

ระดับมัธยมศึกษา มีหัวหน้าหมวดทั้งหมด 8 คน ประกอบด้วย หัวหน้าหมวดคณิตศาสตร์, หมวดภาษาไทย, หมวดสังคมศึกษา, หมวดวิทยาศาสตร์, หมวดการทำงานพื้นฐานอาชีพ, หมวดพลานามัย, หมวดศิลปศึกษา และหมวดภาษาอังกฤษ

งานฝ่ายบุคลากร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร งานบุคลากรเป็นงานที่สำคัญสูงรองจากการบริหารงานวิชาการ นักบริหารเชื่อว่าตามทฤษฎีองค์การว่า งานและคน สำคัญเท่ากัน ดังนั้น หากจะพัฒนางาน จำเป็นต้องพัฒนาคนเสียก่อน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำงาน คนจึงเป็นปัจจัยและทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า และมีเกียรติภูมิสูง

การบริหารงานบุคลากร จึงเป็นการวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสมรรถนะทางการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 : 25 – 26)

ขอบข่ายและหน้าที่ของงานฝ่ายบุคลากรที่รับผิดชอบ มีดังนี้ 1)งานระเบียบวินัย 2)งานการจัดสวัสดิการผู้บริหารในวันหยุด 3)งานปกครองนักเรียน 4)งานปกครองครู 5)งานพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 6)งานจัดสวัสดิการและเสริมกำลังใจ 7)เกณฑ์พิจารณาครูผู้บริหารดีเด่นพิเศษ, ครูดีเด่น, ครูธุรการดีเด่น และพนักงานดีเด่น 8)งานพัฒนาวิชาการบุคลากร 9) งานกิจกรรมครู 10)งานรักษาความปลอดภัย 11)งานติดตามและประเมินผล

งานฝ่ายธุรการ อาคารสถานที่ และการเงิน

งานธุรการ เป็นงานบริหารทั่วไปเพื่อสนับสนุนการสอน งานธุรการของโรงเรียน คืองานอื่นๆ นอกเหนือจากงานบริหาร เช่น งานสารบรรณ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และพัสดุ งานการเงิน และงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานธุรการเป็นงานเสริมฐานของงานบริหารให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

การบริหารงานอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการในการบำรุงรักษาสถานที่ ความสำคัญของการบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้การสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ต้องมีการเตรียมพร้อม

เพื่อที่จะรองรับบุคลากรในโรงเรียนเมื่อมีการขยายการรับนักเรียนให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 : 52) สอดคล้องกับ พัทธราภรณ์ รุ่งวิทยา (2541 : 39) การจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง การรู้จักหาให้ได้มา การรู้จักใช้อาคารสถานที่ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการดูแลรักษา การให้บริการแก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ในส่วนของงานการเงินโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการจัดการในการใช้เงินให้เกิดประโยชน์ในทางการศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งขอบข่ายของการบริหารงานการเงิน จะประกอบด้วย งานงบประมาณ งานบัญชี งานการเงิน และงานวัสดุ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 : 43)

งานธุรการ อาคารสถานที่และการเงิน เป็นงานสำคัญงานหนึ่งนอกเหนือจากงานวิชาการ ฝ่ายธุรการ อาคารสถานที่ และการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน – ผู้ปกครอง, ครู – ผู้ปกครอง, โรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ชุมชนใกล้เคียงและยังเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และดูแลอาคารสถานที่ อาคารเรียนและอาคารประกอบ สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน ตลอดจนจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณของโรงเรียน ขอบข่ายและหน้าที่ของฝ่ายธุรการและอาคารสถานที่การเงินที่รับผิดชอบดังนี้ 1) มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่งานในฝ่ายธุรการและการเงิน 2) วางแผนปฏิบัติงานธุรการและการเงิน 3) ประสานงานและให้บริการด้านงานธุรการแก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายต่าง ๆ 4) ประสานงานและร่วมมือกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบร่วมกัน 5) ควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานธุรการอาคารสถานที่และการเงินให้เป็นไปตามแผนงานและแนวทางที่กำหนดไว้ 6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากรในฝ่าย เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาด้านธุรการและการเงิน 7) สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชา 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานฝ่ายกิจการนักเรียนและสัมพันธ์ชุมชน

งานกิจการนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนของนักเรียนในห้องเรียนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานกิจการนักเรียนจะได้ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

พนัส หันนาคินทร์ (2524ก : 63) กล่าวถึงการดำเนินงานกิจการนักเรียนไว้ดังนี้

1. งานด้านการควบคุมและความประพฤติ ระเบียบวินัยของนักเรียน
2. งานด้านการแนะแนวและการจัดหาทุน

3. งานด้านการจัดหากิจกรรมนักเรียน
4. งานบริการด้านอาหาร
5. งานบริการด้านสุขภาพ
6. งานบริการด้านรักษาความปลอดภัย

ความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชน และความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และโดยที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของชุมชน เป็นสถาบันพัฒนาคนเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีในชุมชน นอกจากนี้โรงเรียนยังเป็นองค์กรและเป็น ตัวกลางที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชน ดังนั้นโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์ กันอย่างใกล้ชิด (พัชรภรณ์ รุ่งวิทยา. 2541 :46)

งานกิจกรรมนักเรียนและสัมพันธ์ชุมชน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่บริการด้านการศึกษา และบริการด้านอื่นๆ ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ ทั่วไป และสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ขอบข่ายและหน้าที่ของงานฝ่ายกิจการนักเรียนและสัมพันธ์ชุมชนที่ รับผิดชอบดังนี้ 1) งานกิจกรรมนักเรียน 2) งานบริการด้านการศึกษา 3) งานส่งเสริม ประชาธิปไตย 4) งานพัฒนาส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 5) งานแนะแนว 6) งานสระว่ายน้ำ 7) งานอนามัยนักเรียน 8) งานสัมพันธ์กับชุมชน 9) งานสมาคมผู้ปกครอง และครู 10) งานสมาคมศิษย์เก่า 11) งานติดตามและประเมินผล

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานในโรงเรียนบูรณะศึกษาโดยภาพรวม โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการมากเป็นอันดับแรก เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลัก ของโรงเรียน การที่จะทำให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้เป็นอย่างดี โรงเรียนบูรณะศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำแผนงาน / โครงการโดยหมวดวิชาพิจารณาสภาพปัญหาและความ จำเป็นของโรงเรียนและร่วมกันทำแผนงาน / โครงการ จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการใน รูปเอกสารคู่มือครู จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน วางแผนงบประมาณในการบริหารและจัดสรร งบประมาณตามลำดับความสำคัญของงาน

โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมของบุคลากรก่อนจัดทำแผนการเรียน โดยมีการจัด แผนการเรียนตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร จัดปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการเลือกแผนการเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกแผนการเรียนด้วยตนเอง ครูผู้สอน ประจำวิชา เป็นผู้เลือกหนังสือเรียนและหนังสืออ่านประกอบ จัดให้มีศูนย์รวมตารางสอน ตาราง เรียนของนักเรียนและตารางการใช้ห้อง มีการจัดสอนซ่อมเสริมโดยจัดให้มีตารางการสอนซ่อม เสริมและจัดครูประจำวิชาเข้าสอน ประเมินผลการจัดตารางโดยประเมินความคิดเห็นจากที่ ประชุมคณะกรรมการวิชาการ มีการประชุมคณะกรรมการวิชาการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการ

เรียน การสอน จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือผลิตสื่อการสอน ติดตามการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชา โดยการตรวจบันทึกการสอนของครู มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน มีการจัดบริการแนะแนวแก่นักเรียน อำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ให้ครูจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน ส่งเสริมการจัดทำแผนการสอนโดยส่งครูเข้ารับการอบรมการเขียนแผนการสอนตามที่โรงเรียนจัดขึ้น สำรวจความต้องการด้านสื่อการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อขึ้นใช้เอง ส่งเสริมการใช้ห้องสมุดในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือและสื่อใหม่ ๆ ส่งครูเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น มีการนิเทศภายในโดยผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ เป็นผู้นิเทศ มีการติดตามผลการเข้ารับการอบรมของครูโดยให้รายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ

นอกจากนี้ยังมีการสำรวจความสนใจและความต้องการของนักเรียนเพื่อการจัดกิจกรรมนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ จัดกิจกรรมตามโครงสร้างของหลักสูตรและความสนใจของนักเรียน กิจกรรมที่จัดได้แก่ ลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด ให้ครูเลือกเป็นที่ปรึกษากิจกรรมตามความสนใจ จัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียน เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จัดทำแบบฟอร์มเอกสารการวัดและประเมินผลการเรียนไว้บริการแก่ครู วัดและประเมินผลโดยการสอบข้อเขียน ครูผู้สอนประจำวิชาเป็นผู้ออกข้อสอบ มีการนำผลการเรียนไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของครู นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการจัดและการประเมินผลการเรียน มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อทำข้อสอบมาตรฐาน มีการจัดสถานที่เก็บข้อมูลนักเรียนที่ปลอดภัย มีการติดตามการดำเนินงานทะเบียนเพื่อให้ข้อมูลนักเรียนเป็นปัจจุบัน มีการประเมินผลงานวิชาการ โดยกำหนดหลักฐานที่จะต้องประเมินไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดระยะเวลาประเมินไว้อย่างชัดเจน โดยใช้แบบฟอร์มการประเมินที่จัดทำขึ้น และมีการนำข้อบกพร่องมาแก้ไขปรับปรุง

จากการบริหารงานในโรงเรียนบูรณะศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนแผนผังการบริหารงานโรงเรียนบูรณะศึกษา ดังภาพประกอบ 2

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่า ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่ต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง และแรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล (สมยศ นาวิการ. 2536 : 359 – 360)

2.1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 156) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

ทองใบ สุดซารี (2544 : 194) ได้สรุปการจูงใจ ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด ได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 111) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น ปลุกเร้า ให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ

2.2. ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 19 – 33) กำหนดหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ มนุษย์เป็นผู้ดำรงอยู่ด้วยความต้องการ นั่นคือมนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งต่างๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งความต้องการของมนุษย์ถูกจัดระดับความสำคัญจากลำดับความต้องการต่ำสุดจนถึงลำดับความต้องการสูงสุด และเมื่อความต้องการลำดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับถัดไปจะติดตามมา

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 – 47) แบ่งเป็น 5 ระดับ จากลำดับต่ำสุดสู่ลำดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการความผูกพันและความรัก (The Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากคนอื่นและเพื่อน ได้แก่ ความพอใจ การมีส่วนร่วม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ได้แก่ คำชมเชย ความเด่น ความเป็นอิสระ เกียรติภูมิ คุณค่าส่วนตัว

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (The Needs for Self – actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความนึกคิดแห่งตนซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถด้วย เช่น นักเขียน นักกวี ที่ได้รับรางวัลสำคัญๆ ในชีวิตที่สังคมมอบให้

ความต้องการดังกล่าวข้างต้นจัดลำดับขั้นต่ำสุดอันเป็นลำดับขั้นพื้นฐานที่สุดเกี่ยวกับสิ่งจำเป็นในชีวิตกระทั่งถึงลำดับสูงที่สุดคือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต นั่นคือพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนจะถูกครอบงำและกำหนดโดยกลุ่มความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดซึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนอง หากความต้องการสิ่งจำเป็นในชีวิตได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาแทนที่ตามลำดับขั้นต่อมา มาสโลว์กล่าวว่า โดยเฉลี่ยคนจะได้รับการตอบสนองความต้องการสิ่งจำเป็นในชีวิตร้อยละ 85 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงร้อยละ 70 ความต้องการความผูกพันและความรักร้อยละ 50 ความต้องการได้รับการยกย่องร้อยละ 40 และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตร้อยละ 10 ซึ่งความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับองค์การและการจัดการ

2.3. ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507 – 532) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่มีลักษณะต่างไปจากที่มาสโลว์ได้เสนอไว้ เขาตั้งชื่อนี้ว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี (The ERG Theory)” ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิตที่มาสโลว์ได้เสนอไว้
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ หรือ สัมพันธภาพ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของ และความต้องการการยอมรับตามกรอบที่มาสโลว์ได้เสนอไว้
3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตนเอง (Self – esteem) และความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

แม้ว่าทฤษฎีนี้จะคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีจุดต่างที่สำคัญ 2 ประการ คือ (Griffin, 1998 : 488)

ประการแรก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันจากหลายชั้นในเวลาเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการใน 3 ระดับต่อไปนี้อาจจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน คือ บุคคลอาจจะถูกจูงใจจากความต้องการเงิน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (E) ความต้องการมิตรภาพ เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคม (R) และความต้องการในโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน (G)

ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี จะมีองค์ประกอบที่เรียกว่า “ความคับข้องใจ – ความถดถอย (A frustration-regression)” กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ เขาจะเกิดความคับข้องใจ และจะทำให้ความต้องการถดถอยลงไปในลำดับขั้นความต้องการของขั้นที่ต่ำลงไป และเริ่มที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง ตัวอย่างเช่น พนักงานถูกจูงใจให้ทำงานด้วยเงิน และเขาก็ได้รับรางวัลตอบแทนในการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนเป็นที่พอใจตามความคาดหวัง ในขณะที่เดียวกันเขาก็ต้องการที่จะสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในการทำงานไปพร้อมๆ กัน แต่เขาไม่สามารถทำได้ตามที่คาดหวัง ทำให้ต้องหันไปทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะได้รับเงินมากขึ้นเป็นการชดเชยทดแทนกัน

2.4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

เฮิร์ชเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 44 -115) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ

1. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ
3. ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Possibility of Growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้เท่าทันทำงานตามที่ตนชอบ และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ถนัดวาดรูปแล้วได้ทำงานวาดรูป หรือถนัดร้องเพลงแล้วได้เป็นนักร้อง เป็นต้น
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิตชอบมากขึ้น
5. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่างๆ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation – Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้
7. การนิเทศ (Supervision – Technical) หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างมีเอกภาพ
9. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร
10. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ บรรยากาศในการทำงาน
11. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น งานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

12. ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัวมาอยู่ที่ทำงาน บ้านไกล เป็นต้น

13. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพในองค์การ สามารถที่จะจัดลำดับในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานได้

14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์การ และความปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งจาก 14 ปัจจัย ดังกล่าวนั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 10 ปัจจัย สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยกลุ่มหนึ่งมักจะถูกเอ่ยถึงโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งรวมเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) แต่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มีมักจะมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดี มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Factors of Hygiene) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจด้านลบหรือความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมิฉะนั้นจะทำให้ผลงานการเร่งมุ่งเสริมปัจจัยที่ใช้อยู่ล้นเหลือลงได้ องค์ประกอบ 10 ปัจจัยนั้นสามารถแจกแจงให้เห็นชัดเจนได้ดังนี้คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้อยู่ใจได้ (ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น งานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างมีเอกภาพ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

ปัจจัยห้า (Factors of Hygiene) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่จะทำให้เกิดการบำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการปกครองของผู้บริหาร
2. การนิเทศ หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
3. รายได้ หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่างๆ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้
5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ บรรยากาศในการทำงาน

เฮอริซเบิร์ก ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยห้าเหล่านี้จะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมบูรณ์

2.5. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 117 ; อ้างอิงจาก Murray's Manifest Need Theory) ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.6. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นความพยายามที่จะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำกิจกรรมซ้ำ เพราะผลจากการได้รับรางวัล แต่อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่เกิดจากการลงโทษ จะต้องมีการกระทำซ้ำน้อยลง

ประเภทของการเสริมแรงในองค์การ

ลูธานส์ และ เครทเนอร์ (ทองใบ สุดซารี. 2544 : 216 – 217 ; อ้างอิงจาก Luthans and Kreitner. 1985) ได้แบ่งปัจจัยพื้นฐานในการเสริมแรงให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรม 4 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงทางบวก
2. การหลีกเลี่ยง
3. การลงโทษ
4. การหยุดพฤติกรรมบางอย่าง

การเสริมแรงโดย 2 วิธีแรก จะช่วยให้การแสดงพฤติกรรมมีความเข้มข้นขึ้น หรือ ช่วยให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ต่อไป ในทางตรงกันข้าม การใช้วิธีการเสริมแรง 2 วิธี สุดท้ายจะเป็นการเสริมแรงเพื่อลดพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่พึงประสงค์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นวิธีที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น กระทำโดยการให้รางวัล หรือให้ได้รับผลรับในทางบวก หลังจากได้กระทำการใดๆ เสร็จสิ้นลง เช่น การแสดงความชื่นชมจากฝ่ายบริหาร การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล เป็นต้น

การหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นวิธีการที่พนักงานใช้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาบางประการ เช่น เพื่อไม่ให้ตนเองถูกตำหนิ พนักงานจะพยายามมาทำงานให้ตรงเวลา และโดยทั่วไปจะจูงใจให้พนักงานกระทำการใดๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้น

การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีการที่จะชะลอพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยการให้การลงโทษ หรือให้ได้รับผลในทางลบ เช่น การมาทำงานสาย การทำงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือการเข้าไปแทรกแซงงานคนอื่น การลงโทษจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น การตำหนิ การภาคทัณฑ์ หรือการให้ออก เป็นต้น

การหยุดพฤติกรรมบางอย่าง (Extinction) เป็นวิธีการที่จะชะลอการกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยไม่ให้กระทำ หรือหยุดพฤติกรรมนั้น หรือเพิกเฉยไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก

การเสริมแรงในการจูงใจ เป็นวิธีการที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถดำรงอยู่ และเพิ่มความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น ในทางกลับกันได้อธิบายให้เห็นวิธีการที่จะลด หรือลดพฤติกรรมบางอย่างให้ยุติลง เพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ

จากแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม สาเหตุนี้ไม่ได้มาจากความต้องการตามลำดับขั้น แต่บางครั้งความต้องการในสิ่งต่างๆ อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน และต้องการการตอบสนองเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดของ Alderfer ในเรื่องของความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต

3. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบริหาร

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2528 : 29 – 30) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารว่า ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายขององค์กร เพื่อชี้แนวทางการดำเนินงาน
2. หลักการวางแผน เพื่อเป็นกระบวนการของการปฏิบัติงานในอนาคต
3. หลักการจัดองค์กร เพื่อแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. หลักการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแบบแผน และได้ผลงานตามวัตถุประสงค์
5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้รับประโยชน์สูงสุด รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรและสังคมภายนอก
6. หลักความเป็นธรรม ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง
7. หลักความซื่อสัตย์ ก่อให้เกิดผลดีทั้งองค์กรและสังคมภายนอก
8. หลักการปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบข้อบกพร่องหรือปัญหาใดๆ
9. หลักการนำเอาความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 196 – 197) กล่าวถึง หลักการบริหารองค์กรที่ดีว่า ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจนและแน่นอน เพื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานได้เข้าใจนโยบายของหน่วยงาน และปฏิบัติตามนโยบายนั้นได้อย่างถูกต้อง

2. มีศูนย์กลางอำนาจการ ในการบริหารงานจะต้องจัดให้มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานนั้นๆ โดยตรง

3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างกระชับ ควรจะได้กำหนดหน้าที่ ความสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งพร้อมทั้งแบ่งปันทรัพยากรในการบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงานและประสานงานกัน

4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม

5. มีการอำนวยความสะดวกที่ดี (ระบบการติดต่อ สังกาณดี)

6. จัดให้มีองค์การ สนองต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

8. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนชัดเจน

9. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วยเสมอ

10. อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบควรให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน

11. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา

12. การออกคำสั่ง ควรทำตามลำดับขั้นตอนในสายการบังคับบัญชา

13. ไม่ถือเอาความเห็นที่ไม่ตรงกัน เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มาเป็นข้อพิจารณาในการตัดสินใจ

14. การวิพากษ์วิจารณ์และตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำในลักษณะชี้แจงและเป็นการส่วนตัว

หลักการบริหาร ควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญต่างๆ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายขององค์การ ให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ร่วมงานจะได้เข้าใจ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เป็นการชี้แนวทางการดำเนินงาน การวางแผน เพื่อเป็นกระบวนการของการปฏิบัติงานในอนาคต นอกจากนี้ การจัดองค์การและการควบคุม ยังเป็นการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแบบแผน และได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ และนำความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคลากร

ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) หมายถึง สมาชิกขององค์การจะต้องมีลักษณะที่เรียกว่า Human Mastery คือ ความเป็นตัวของตัวเองสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายการเพิ่มความสามารถในระดับบุคคล และเป็นการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนาของตนเอง จึงเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การที่จะช่วยสนับสนุนให้สมาชิกขององค์การได้บรรลุเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อสร้าง

ความเป็นเลิศในงานซึ่งเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง (<http://mail.rint.ac.th/~edu/wstudy/sheet81.doc>)

เซ็งกี (จำเรียง วิยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540 : 15 – 22 ; อ้างอิงจาก Senge. 1990) กล่าวถึง การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีแนวปฏิบัติและวิธีปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว

วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคต ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.1. วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน จะมีการกิจการงานและตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างไร เช่น อายุ 40 ปีเป็นหัวหน้ากอง
- 1.2. วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว การเป็นอยู่ของคนในครอบครัวจะเป็นอย่างไร เช่น การมีบุตร การสร้างฐานะ การสร้างความมั่นคงแก่สมาชิกในครอบครัว
- 1.3. วิสัยทัศน์เฉพาะตัว ในบั้นปลายของชีวิต โดยความปรารถนาสูงสุดแล้วเราต้องการอะไร

2. มุ่งมั่นสร้างสรรค์

ถือเป็นแรงผลักดันที่จะช่วยเสริมส่งให้เรามีความเพียรพยายามมุ่งมั่นและมีการพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะตรงกันข้ามกับแรงผลักดัน ที่คอยจะเหนี่ยวรั้งให้ตัวเราทอดถอนใจ ความเหนื่อยยาก หันหาแต่สิ่งบันเทิงในชีวิตแต่เพียงอย่างเดียว

ในเมื่อเราจะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และได้กำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวไว้แล้ว แต่ถ้าเราไม่ลงมือทำและไม่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็จะมีวันเป็นจริงขึ้นมาได้ จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างจิตสำนึกถึงแรงผลักดัน และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ

3. ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ

การใช้ข้อมูลเท็จจริง และเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยให้เราทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลา ความสำคัญของการใช้วิธีนี้ประการหนึ่งคือ จะช่วยให้เรามีระบบคิดและตัดสินใจที่ดี ไม่มีเรื่องของอารมณ์ “หลอกตัวเอง” เกิดขึ้นอาการหลอกตัวเองนี้ คือ ไม่คิดและตัดสินใจให้ถ่องแท้ จึงโลเล เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ซึ่งเราจะไม่มีวันรู้ซึ่งถึงสถานภาพของตัวเอง ณ ปัจจุบันได้

4. ฝึกใช้จิตได้สำนึกในการทำงาน

เปรียบได้กับการมีความชำนาญขั้นสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมาดีเยี่ยม โดยไม่ต้องใช้สมาธิใช้แต่เพียงจิตได้สำนึกเป็นตัวสั่งงานเท่านั้น การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้นั้นจะต้องมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 4) อธิบายว่า ความเป็นเลิศของบุคลากร นี่เป็นเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า **Personal mastery** ในที่นี้หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ถ้าจะให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กร หรือ ครูอาจารย์แต่ละคนในโรงเรียนจะต้องคิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา จะต้องมีความรับผิดชอบในตนเอง สามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมตนเองให้เป็นคนที่มีสติอยู่ตลอดเวลา มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ยอมรับความจริง ไม่ยึดมั่นในตนเองเป็นที่ตั้ง เปิดใจกว้าง มีวุฒิภาวะทางจิตใจหรือมี EQ สูง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้อยู่เสมอ

ในการบริหารงาน จะต้องประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนด้วยกันคือ งาน และ คน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินไปให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของ เพราะถ้าคนมีความสามารถ ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 2) และคนจะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตยิ่งๆ ขึ้นไป (พยอม วงศ์สารศรี. 2540 : 7) ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (ปราณี โรจน์วิโรจน์. 2541 : 52 – 54) โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539 : 14 – 17) ที่ทำการวิเคราะห์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นผู้มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ เป็นนักประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้ที่มีความรู้ดี ทันสมัยและทันเหตุการณ์ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการบริหารมาก บริหารงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่สนับสนุนงานทางด้านวิชาการ เป็นประการสำคัญ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการสอน การบริหารงานภายในโรงเรียน มีการแบ่งงานความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผนและขั้นตอนเด่นชัด มีการนิเทศติดตามผลการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารในองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นบางอย่างผู้นำในอดีตอาจจะไม่เคยเผชิญมาก่อน เช่น การลดบุคลากรจำนวนมากออกจากงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย การนำระบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจขององค์กร การปรับรื้อระบบเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนการริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร การตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ๆ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ได้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีอิสระในการทำงานให้มากขึ้น(ทองใบ สุตชาติ. 2544 : 81 – 82)

กระบวนการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน สามารถนำผลมาเปรียบเทียบได้ จากผลการวิเคราะห์วิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ คือ (สมโภชน์ นพคุณ. 2541 : 19 – 21)

1. การบริหาร – ผู้นำ (Management – Leadership) ผู้บริหาร หรือ ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นผู้นำองค์กรเพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ลูกค้า (นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารคน (Staff Management) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน / สถานศึกษา เพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร (Policies and Strategic) เป็นการกำหนดและพัฒनावิสัยทัศน์ จุดประสงค์ของการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Mission Statement) และนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุผล
4. การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน (Resource Management) การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด
5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างสะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน จะมุ่งในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการแก่ลูกค้า ประชาชน ผู้ซึ่งมีความต้องการหลากหลาย
6. ความพึงพอใจของครู (Staff Satisfaction) เป็นผลจากองค์ประกอบ 5 ประการข้างต้น ก่อให้เกิดเป็นผลงาน เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
7. ความพึงพอใจของลูกค้า / ประชาชน (Customer & People Satisfaction) ซึ่งหมายถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการขององค์กร (โรงเรียน)
8. ผลกระทบต่อสังคม / ท้องถิ่น (Impact on Society) วิเคราะห์จากท้องถิ่น / สังคมมององค์กร (โรงเรียน) เป็นอย่างไร ต่อระบบการบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลต่อสังคมนั้นๆ

9. ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ (Business Result) เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 ที่กล่าวมา และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยการตรวจสอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ก้าวสู่ความเป็นเลิศของระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่สูงกว่า (Benchmarking) เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นยิ่งๆ ขึ้นไป

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรตามตัวแปร

4.1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้ทำงานมีความสุข นับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้ามีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยอดเยี่ยม และก้าวนำองค์กรประเภทเดียวกันได้อย่างเต็มภาคภูมิ การขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางดังกล่าวหนีไม่พ้นความสามารถของผู้ผู้นำในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทและความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร (ทองใบ สุตชาธิ. 2544 : 193) ประกอบไปด้วย

4.1.1. ความต้องการในการดำรงชีวิต

เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิตที่มาสโลว์ได้เสนอไว้(Alderfer. 1972 : 507 – 532) การพิจารณาในมุมมองขององค์การเป็นความพยายามที่องค์กรจะต้องจ่ายค่าจ้างให้พอเพียงกับการดำรงชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนนอกจากการจ่ายค่าตอบแทนแบบปกติแล้ว ยังมีการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจเพื่อเป็นเครื่องล่อใจและกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน เสียสละและพยายามทำงานด้วยความสามารถ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 249) นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม อาทิเช่น การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดถูกสุขลักษณะ มีระบบแสงสว่างที่ดี อุณหภูมิในห้องทำงานเหมาะสม อีกทั้งจัดให้ระบบหมุนเวียนของอากาศถ่ายเทได้สะดวก ความต้องการที่จะมีที่อยู่อาศัยและมีเสื้อผ้าสวมใส่ อีกทั้งจะต้องมีความปลอดภัยในมิติของความมั่นใจได้ว่าจะต้องไม่วิตกกังวลเรื่องรายได้และความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการในขั้นนี้จะสร้างความพอใจในการทำงาน โดยบุคลากรมีโอกาสนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการปลดออกจากงาน มีระบบการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ และมีระบบการจ่ายเงินประกันและประโยชน์เกื้อกูลเมื่อออกจากงาน (ทองใบ สุตชาธิ. 2544 : 202 – 203) องค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะใช้วิธีใด มาช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานของเขาได้เต็มตามความสามารถของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการทางกายภาพ หรือ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ตอบแทนพิเศษ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1.2. ความต้องการความสัมพันธ์

เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวัง ที่จะสร้างสัมพันธภาพ กับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของ และความต้องการการยอมรับตามกรอบที่มาสโลว์ได้เสนอไว้ (Alderfer. 1972 : 507 – 532) ในการทำงาน จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อจะได้ช่วยกันคิด และช่วยกันแก้ปัญหา ช่วยกันทำงาน และยังเป็นความรู้สึกอบอุ่นและเป็นความผูกพันต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีหลาย ลักษณะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 110) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน (พัสนธิ สุขสาโรจน์. 2545 : 40 ; อ้างอิงจาก Feidler and Garcia. 1987) นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารแล้ว สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาของซิดนีย์ ผลานันท์ (2541 : 36) การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ทองใบ สุตชาลี (2544 : 203) กล่าวถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นความต้องการความรักเสน่หา รวมถึงการยอมรับจากเพื่อนๆ ความต้องการในขั้นนี้จะสร้างความพอใจให้บุคคลโดยการตอบสนองจากครอบครัวและสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างบุคคลและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือกลุ่มงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.1.3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตนเอง (Self – esteem) และความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)(Alderfer. 1972 : 507 – 532) เป็นความต้องการที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรกเป็นความต้องการสร้างภาพพจน์ในทางบวกและการนับถือตนเอง และประการสุดท้ายเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและการนับถือจากผู้อื่น

ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 105) จากงานวิจัยของ สุวรรณ ภูติวนิชย์(2541 : 18 – 20) ความสำเร็จของงาน จัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะ คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย ทั้งนี้ในองค์การต่างๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์การ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน นอกเหนือจากความสำเร็จของงานแล้ว การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันกับหน่วยงาน การให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสร้างความพอใจให้กับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากร เช่น การได้ครองตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการให้โอกาสบุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตระหนักถึงความสำเร็จของตนเอง ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและตลอดไป และเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่ต้องการไปให้ไกลที่สุด เป็นเรื่องยากที่ผู้บริหารจะตอบสนองได้อย่างเต็มที่ (ทองใบ สุตซารี. 2544 : 203)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต หมายถึง ความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

4.2. ความเป็นเลิศของบุคลากร

บุคลากร เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ความเป็นเลิศของบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับความรู้ สนใจใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย

4.2.1. การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง

เมกกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson and Pedler. 1992 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเลือกที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง คือ การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ

สมชาย บุญศิริเกสัช (2545 : 25) ได้อธิบายว่า การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการค้นพบศักยภาพภายในตนเองของบุคลากร และมุ่งการพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้นๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 4) ได้อธิบาย การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเองว่า ความกระตือรือร้น เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง คือ การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

อำภา บุญช่วย (2531 : 8) ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องใหญ่ และสำคัญมาก เพราะการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง

दनัย เทียนพุก (2540 : 25) ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่า เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การในการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารฝ่ายบุคคล และผู้บริหารฝ่ายพัฒนาบุคคล รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสนใจที่จะหาวิธีที่จะมาพัฒนาคน ในองค์การให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะไร้พรมแดนได้อย่างทันท่วงที

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 18) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและบุคลิกที่ดีในการปฏิบัติงาน

เตรียมบุคลากรให้พร้อม และมีความสามารถนำวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานไป
ประพฤติดำเนินการได้อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพย่อมเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงาน

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ จะส่งผลไปถึงการพัฒนา
ทุกอย่างไปพร้อมกัน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพแล้ว ก็สามารถ
ทำงานในหน้าที่ของตนเองให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิธีการพัฒนาตนเอง

ประยูร พรหมพันธ์ (2532 : 19 – 32) กล่าวว่า iva การพัฒนาในด้านใด ๆ ก็ไม่สำคัญ
เท่ากับการพัฒนาตนเอง และได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนและข้อบกพร่องของตนเอง
2. นำจุดอ่อน ข้อบกพร่องที่ค้นพบแล้วมาพิจารณาอย่างจริงจังทีละข้อ เพื่อหา
วิธีแก้ไข

3. เสริมสร้างคุณลักษณะบางประการให้เกิดขึ้นในตนเอง ได้แก่ มีความเชื่อมั่น
ในตนเอง มีความมั่นใจแน่วแน่และมั่นคง มีความเพียรพยายามไปสู่จุดหมายอย่างมีแผนการ
และมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้แล้ว และเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในตนเอง

4. ต้องเป็นผู้ยึดมั่นในศีลธรรมและมีคุณธรรมที่ดี

ส่วนแนวคิดและวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แนววิธีการดังนี้

1. พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์การทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตสำนึก
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเพื่อให้ปฏิบัติงานเพิ่มพูน
ความรู้
3. พัฒนาให้รู้จักการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
4. พัฒนาให้สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กร และสังคมได้
5. การทำให้มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ โดยการทำให้
ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้ง
6. พัฒนาให้มนุษย์มีสัมพันธที่ดี
7. พัฒนาให้เป็นตัวแทนของผู้บังคับบัญชาได้เมื่อจำเป็น
8. สร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น
9. เพิ่มพูนคุณลักษณะที่ดีเพื่อให้เป็นคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี

กรมสามัญศึกษา (2535 : 36 – 37) ได้สรุปการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. สำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ได้แก่ การรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงตนเอง ประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผล

2. สนใจใฝ่รู้ ได้แก่ ศึกษาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิด สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา

3. เพิ่มพูนวิทยฐานะ ได้แก่ สนใจกระตือรือร้นในการที่จะเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. คิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ได้แก่ คิดเทคนิควิธีการสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงใช้พัฒนางาน และเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540 : 16) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง มี 3 ประการ

1. การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การดูแล ปรับปรุง บำรุงรักษาสุขภาพร่างกาย ให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีใจสงบ มั่นคง หนักแน่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยึดมั่นในหลักศีลธรรม

3. การพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากนี้ยังหมายถึงการปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะพัฒนาตนเองนั้น นอกจากจะค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเองแล้ว ยังสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม รับฟังการบรรยายพิเศษจากหน่วยงาน

4.2.2. การสร้างสรรค์ผลงาน

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 4) ได้อธิบายว่า การสร้างสรรค์ผลงาน คือ การติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ รวมถึงการสร้างผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างสรรค มีรากฐานมาจากการคิด จินตนาการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั่นเอง ดังนั้นการสร้างสรรคจึงเกิดขึ้นได้ในทุกกิจกรรมของมนุษย์ เป็นความหยั่งรู้ลึกซึ้ง และความก้าวหน้า การสร้างสรรคทำให้นักศึกษาก้าวหน้าไปหลายเรื่องทั้งในเรื่องของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ปรัชญา ศิลปะมีความตระหนักรู้ในตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร รวมทั้งนำไปใช้เป็นตัวกระในการแสวงหาทางเลือกใหม่ๆ และแก้ไขปัญหาอุปสรรค (ศรีนครินทร์วิโรฒ. 2546 : 6)

องค์ประกอบของการสร้างสรรค การเป็นครูผู้สอนที่ดีและปัจจัยที่ช่วยให้ครูผู้สอนที่ดีมีขึ้นที่สำคัญก็คือ(ศรีนครินทร์วิโรฒ. 2546 : 11 – 12)

1. คุณลักษณะของครูผู้สอน จะต้องมึคุณลักษณะดังนี้

1.1. มีความรู้ในหลักสูตร

1.2. มีการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.3. มีความเข้าใจในความต้องการของผู้เรียน

1.4. มีความอดทน เสียสละ ให้ความอบอุ่น และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

1.5. มีความใฝ่รู้ มีแรงจูงใจ มีพลัง มีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่น

1.6. มีการสื่อสารที่ดี และเป็นผู้ฟังที่ดี

1.7. มีความสามารถในการ

1.7.1. การวางแผนและคิดวิเคราะห์

1.7.2. กระตุ้นความสนใจและการอยากรู้อยากเห็น

1.7.3. เพิ่มความภาคภูมิใจ

1.7.4. ใช้กาลเทศะที่เหมาะสมในการให้กำลังใจแก่ผู้เรียน

1.7.5. สร้างความสมดุลระหว่างการเรียนที่กำหนดไว้กับการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง

1.7.6. ให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกกลุ่มและให้ความสนใจผู้เรียนเป็น

รายบุคคล

1.8. มีความคาดหวังในการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงและสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน (ครูผู้สอนต้องมีการคาดหวังจากผู้เรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน)

1.9. มีความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2. มีนวัตกรรมการสอน การพัฒนา “ความคิดสร้างสรรค์” ให้เกิดแก่ผู้เรียน ต้องการรูปแบบการสอนที่แตกต่างไปจากวิธีการสอนเดิมที่ครูผู้สอนเป็นผู้กำหนด ผู้สอนต้องให้

ผู้เรียนมีอิสระในการคิด สามารถปลดปล่อยพลังทางปัญญาให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น มิใช่กำกับตามแนวทางที่ครูผู้สอนวางไว้

นอกจากนี้ การสร้างสรรค์ผลงาน เป็นการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอน หมายถึง การพยายามคิดหาวิธีสอน เพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสนใจในการเรียน เพราะวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนที่ผู้สอนใช้ในขณะนั้น หรือสถานการณ์นั้น อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน การแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอน สามารถทำได้โดยการอ่านหนังสือเกี่ยวกับวิธีการสอน การสมัครเป็นสมาชิกวารสารเกี่ยวกับการศึกษา การสังเกตการสอนของเพื่อนครู การเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การรับการนิเทศจากเพื่อนครูและผู้เชี่ยวชาญ การเข้าร่วมโครงการทดลองวิจัยรูปแบบการสอนกับหน่วยงานต่างๆ

การแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอนมีความจำเป็นสำหรับครู เพราะครูมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนทุกคนที่มีความสนใจ ความสามารถในการเรียนแตกต่างกันให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ ความรู้สึก เจตคติและพฤติกรรมตามเป้าหมายของหลักสูตร และครูจำเป็นต้องทำตนให้เป็นคนทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ดังนั้น ถ้าครูมีการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอนแล้ว ครูจะมีแนวคิดและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการสอน นักเรียนจะสนใจในสิ่งที่ครูสอน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสามารถนำสิ่งที่เรียนไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวคิดของการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอนไปใช้ได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 : 7 – 8)

1. ในการเรียนการสอนครูควรทดลองปรับปรุง หรือเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนอยู่เสมอ
2. เมื่อครูสังเกตเห็นว่านักเรียนเบื่อหน่ายในการเรียน ครูควรเปลี่ยนวิธีสอนเสียใหม่ ซึ่งวิธีสอนใหม่นั้นต้องทำให้นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น เช่น เปลี่ยนให้นักเรียนทำกิจกรรมกลุ่ม เรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป ศึกษานอกสถานที่ ศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด หรือวิธีการอื่นๆ ที่ครูเห็นว่าเหมาะสม
3. ครูเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอก ผู้รู้ทุกอย่างเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการเรียนให้แก่ นักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนคิดและแสดงออกตามความสามารถของนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างสรรค์ผลงาน หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา โดยใช้เครื่องมือการวิจัย หรือ เทคนิควิธีต่างๆ ที่ครูพัฒนาและตรวจสอบแล้วว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้

4.2.3. การมีวินัยในตนเอง

ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มากในสังคม เพื่อให้คนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นและเรียบร้อย ความหมายของคำว่า “วินัย” (Discipline) ที่นักวิชาการทั้งหลายให้ไว้จึงมีความแตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ตามลักษณะ การมองวินัยในเชิงลบหรือเชิงบวก

ชัยรัตน์ ไพรสงบ (2542 : 64) อธิบายว่า วินัยต่อตนเอง เป็นการรักษาวินัยตามที่บัญญัติ เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด และถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ตำรวจ ประเสริฐกุล (2542 : 111) ได้ให้ความหมาย วินัยแห่งวิชาชีพครู ว่า จะต้องรักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา ต้องสุภาพเรียบร้อยเชื่อฟัง ไม่แสดงความกระต้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ต้องถือและปฏิบัติตามแบบแผนขนบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม สุภาพเรียบร้อยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1077) ได้ให้ความหมายของ “วินัย” ว่า หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ; ข้อปฏิบัติ, ข้อบังคับ

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 4) ได้อธิบายว่า การมีวินัยในตนเอง จะต้องสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมตนเองให้เป็นคนมีสติรู้อยู่เสมอ

ความสำคัญของความมีวินัยในตนเอง

กรมวิชาการ (2537 : 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวินัยในตนเองว่า เป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น การเอื้อเฟื้อแบ่งปัน การรอคอย การแก้ปัญหาของส่วนรวม ความสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้หลักของเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยควบคุมบังคับ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของบุคคลและส่วนรวม จึงควรส่งเสริมวินัยในตนเองอย่างถูกต้องตั้งแต่เยาว์วัย นอกจากนี้ การส่งเสริมวินัยในตนเองจะช่วยให้มีความสามารถดังต่อไปนี้

1. ด้านสติปัญญา ช่วยให้รู้จักคิดใช้เหตุผล ตัดสินใจ และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ด้านสังคม อารมณ์และจิตใจ ช่วยให้กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อ รู้จักแบ่งปัน และรู้จักรอคอย

คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง

กัลยา สุวรรณรอด (2537 : บทคัดย่อ) พบว่าองค์ประกอบการมีวินัยในตนเองของนักเรียนที่ชัดเจนมีเพียง 7 เรื่อง คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความเป็นผู้นำ และความอดทน

ฉันทนา ภาคบงกช และคนอื่นๆ (2539 : 10) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้มีวินัยในตนเอง ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจจริง สามารถควบคุมตนเอง เป็นผู้นำ เคารพในสิทธิของผู้อื่น และมีเหตุผล

จากความหมายและคุณลักษณะข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการการมีวินัยในตนเอง จึงเป็นการควบคุมตนเอง หรือ ความประพฤติที่เป็นปกติ ด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งดี และมุ่งมั่นที่จะแสดงสิ่งนั้นออกมา โดยปราศจากการบังคับ ซึ่งประกอบด้วย การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.2.4. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey & Mayer. 1998 : 10) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และไวต่อการรับรู้ด้านอารมณ์ สามารถแยกแยะประเมินค่า และแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้และมีทักษะในการจัดการกับอารมณ์โดยติดตาม กำกับ ควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี มีสติปัญญามากขึ้น

โกลแมน (Goleman. 1998 : 317 – 318) ได้นิยามบนพื้นฐานของซาโลเวย์และเมเยอร์ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ดี

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542 : 5 – 6) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Quotient) คือ การเข้าใจความรู้สึกตนเองและผู้อื่น รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุม จัดการและแสดงออกทางอารมณ์ และใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญคือมองโลกในแง่ดี แก้ไขความขัดแย้ง โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในจิตใจได้เป็นอย่างดี เป็นความสามารถด้านต่างๆ เน้นความรู้สึก การมีปฏิสัมพันธ์ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

มนัส บุญประกอบ (2542 : 55) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถที่จะอ่านใจหรือรู้ถึงใจเขาใจเราของบุคคล รู้จักควบคุมและใช้อารมณ์ ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ความเป็นผู้นำ และรู้จักที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไว้ได้ด้วยดี

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 4) ได้อธิบายว่า การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ การไม่ยึดมั่นในตนเองเป็นที่ตั้ง ควรเปิดใจกว้าง และมีวุฒิภาวะทางจิตใจสูง

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้ที่เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุม จัดการ และแสดงออกทางอารมณ์ สามารถแก้ไขความขัดแย้ง โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในจิตใจได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์

แวกเนอร์และสเติร์เบิร์ก (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542 : 22 – 31 ; อ้างอิงจาก Wagner and Sternberg. 1985) เสนอว่า ผู้มีสติปัญญาด้านการปฏิบัติ (Practical Intelligence) คือ ผู้ที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์เชิงปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ในวิชาชีพการบริหารและความสำเร็จในชีวิต สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ในแต่ละวันให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายสูงสุด เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้นตนเองให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

2. การครองคน (Managing other) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ตรงกับ ทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง สร้างผลงานที่ดีที่ส่งผลต่อสังคม องค์กร และประเทศชาติ สามารถจัดความสำคัญของตน ให้สอดคล้องกับองค์กร และโน้มน้าวให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นดีเห็นงามด้วย

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542 : 60 – 61 ; อ้างอิงจาก Salovey & Mayer. 1990) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตน หมายถึง การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม (Emotion Awareness) การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุ และ จำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้ เป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างดี

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ หมายถึง การกำกับดูแลภาวะอารมณ์ (Regulation of Emotion) ของตนและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม

3. ขั้นใช้เชาว์อารมณ์ โดยบุคคลแต่ละบุคคลจะมีความสามารถใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนต่างกันในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีอาจมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบการคิดวิเคราะห์ ขณะที่อารมณ์เศร้าทำให้การคิดแบบอุปมาอุปไมยช้าลง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 140 – 144) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเอง รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
2. ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองได้ให้ถูกกับกาลเทศะ ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม ไม่ท้อถอยง่าย ๆ
4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ได้ดี สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
5. มีทักษะทางสังคมที่ดี ทั้งนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นแรก ๆ ที่ทำให้ผู้ที่มี EQ สูง สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ สร้างความร่วมมือจากคนหลายๆ ฝ่ายได้

จากองค์ประกอบพื้นฐานและลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบพื้นฐานและลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในการที่จะรู้จักตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตนเอง การปรับตัว ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิตในสังคม การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจที่จะกระทำการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากร

เป็นที่ยอมรับว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การปฏิบัติงานในองค์การควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปแล้วการทำงานของบุคคลไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นแต่บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้เอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์การต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ ขณะเดียวกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 112) และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีแนวทางที่จะสามารถจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถของตน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เร้าที่กระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล (เจलय ภูมิพันธ์. 2546 : 33)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ คือ การจัดหาสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545 : 345) ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นการจัดสนองความต้องการด้านสรีรวิทยา คือในเรื่องของปัจจัยสี่และสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต รวมทั้งการสนองความต้องการในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นการจัดสนองความต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ เช่น จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา โดยจัดให้มีจดหมายข่าวหรือเสียงตามสาย เพื่อทราบความเคลื่อนไหวขององค์กร และอาจจัดกิจกรรมนันทนาการให้บุคลากรได้สังสรรค์กันตามความเหมาะสม

3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมและประชุมสัมมนา และสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

และการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะมองในเรื่องของการประชุม ฝึกอบรม การศึกษาต่อเท่านั้น แต่ในแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก Nadler. 1992) ได้ขยายขอบข่ายที่กว้างขึ้น 3 ประการ คือ

ประการแรก การพัฒนาตนเอง (Development) มีจุดมุ่งหมายในการหาโอกาสเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ไม่ยึดติดกับงานปัจจุบันหรือนาคต เป็นการศึกษาหาความรู้อย่างกว้างๆ ด้วยตนเอง

ประการที่สอง การศึกษาเล่าเรียน (Education) เป็นการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต เป็นการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคลพิเศษเฉพาะด้าน และนอกเหนือจากงานประจำ

ประการที่สาม การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรมีความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักเสมอว่า บุคลากรนั้นมีความต้องการหลากหลาย ผู้บริหารควรสร้างพลังจูงใจให้บุคลากรได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร วิธีการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีหลายวิธีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ (เฉลย ภูมิพันธุ์. 2546 : 39 – 40)

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในประเทศไทยพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน สาเหตุมาจากการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและไม่เป็นธรรม ซึ่งสมยศ นาวิการ (2536 : 434 – 445) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจเบื้องต้นให้คนเกิดความพึงพอใจ คือ เงิน และพอใจมากเมื่อได้รับการ

ตอบสนองด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 328 – 329) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเงินเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจได้เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วปฏิกิริยาเรียกร้องจะลดลงและเกิดความพึงพอใจ จากผลการวิจัยของ เฟาท์ (Foutz. 1983 : 644 – A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของจำนวนปีที่สอนและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครูพบว่า ทั้งครูประถมและมัธยมที่มีประสิทธิภาพการสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ครูที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และมีแรงจูงใจทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (ชิดหทัย ผลานันท์. 2541 : 36)

บุคลากรในสถานศึกษาจะมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นเพื่อจะเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงาน กระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน สามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ จะต้องมีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมตนเองให้เป็นคนสติรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ยอมรับความจริงไม่ยึดมั่นในตนเองเป็นที่ตั้ง เปิดใจกว้างมีวุฒิภาวะทางจิตใจหรือมีอีคิวสูง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้อยู่เสมอ (พจน์ สะเพียรชัย. 2546 : 4)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากร ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ในทางตรงกันข้ามจะทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลจากวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173 – 177) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูมีความท้อแท้ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จะทำให้ความมีประสิทธิภาพของครูลดต่ำลง หากครูเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ จนเกิดความท้อแท้จะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง การเตรียมการสอน และความเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจบ่อยครั้ง รวมทั้งความท้อแท้ให้กับงานน้อยลง

จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเป็นเลิศของบุคลากร ถ้าผู้บริหารไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานลดน้อยถอยลง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เฟิทซ์ (Foutz. 1983 : 644 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของจำนวนปีที่สอนและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ทั้งครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าโดยมีความสัมพันธ์ตรงกับประสบการณ์จำนวนปีที่ทำการสอน 2) ครูที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และมีแรงจูงใจทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเอง 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในการสอนระหว่าง 3 – 10 ปี และได้รับผลกระทบจากการทำงาน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

บอร์ควิสท์ (Borquist. 1987 : 260 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐชูเบอร์แมน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนรัฐชูเบอร์แมน ผลการศึกษาพบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ และนโยบายการบริหาร

วิลเลียม (ผอบเชียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Williams. 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการพัฒนาอาชีพที่มีต่อแรงจูงใจของครูจำนวน 176 คน โดยสอบถามคุณค่าของผลตอบแทนและการรับรู้ของผลตอบแทน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจใช้รูปแบบตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เห็นคุณค่าของผลตอบแทนมากจะปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และโปรแกรมการพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มพูนความคาดหวังให้สูงขึ้น นั่นคือเงินเดือนที่สูงขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและการพัฒนาการสอนของครู

เกรฟส์ (Graves. 1999 : abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการรับรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้และทำนายพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

พาวเวอร์ (Power. 1999 : 665 – 685) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และการปรับตัวกับความเครียดในการสอบของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาเพศหญิงได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าเพศชาย และปรับตัวได้ดีกว่า

นอกจากนั้นการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายการปรับตัวต่อการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยได้ 35%

คลีเกอร์และโลดแมน (สมชาย บุญศิริภัสส์. 2545 : 61 ;อ้างอิงจาก Klecker & Loadman. 1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครู เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เชื้อชาติ จำนวนปีที่มีประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่สอน กับระดับพลังอำนาจการทำงานผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านพลังอำนาจการทำงานของครู

1.1.ครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่ สถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

1.2. ครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลกระทบและความเป็นอิสระในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครูกับพลังอำนาจการทำงาน

2.1. คุณสมบัติบางประการของครูจะมีผลต่อระดับพลังอำนาจการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2. ครูเพศชายจะมีโอกาสก้าวหน้าในทางวิชาชีพมากกว่าครูเพศหญิง

2.3. ระดับการสอนของครูจะมีผลต่อ สถานภาพ ผลกระทบ และความเป็นอิสระในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในระดับประถมศึกษาจะมีความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานสูงกว่าครูมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อม

งานวิจัยในประเทศ

ชนบ จุญศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์พนักงานครูดีเด่น มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารทางวิชาการที่ควรจัดให้เพียงพอตามลำดับ ได้แก่ คู่มือครู เทคนิควิธีสอนแนวใหม่ หนังสือค้นคว้าประกอบการสอนและวารสารทางวิชาการต่างๆ ไป สำหรับการเขียนผลงานทางวิชาการ ควรส่งเสริมให้ครูได้ทำเต็มที่ โดยควรเชิญวิทยากรให้การอบรมและเป็นพี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นควรจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละครั้ง

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และ

บุคลากรที่มีกลุ่มงาน สถานภาพวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิพมาส แก้วchim (2542 : 50) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรโรจ ปัญญาทอง (2542 : 88) ศึกษาการพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานแต่ละด้านของพนักงาน บริษัท ซีพียู ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีพียู ฟู้ดส์ จำกัด มีความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยอมรับผลกระทำ ด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุง หลังจากให้คำปรึกษาแบบกลุ่มสูงกว่าก่อนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบในการทำงานด้านการตรงต่อเวลา ด้านความเอาใจใส่ในงานและด้านความเพียรพยายาม ก่อนและหลังการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิฐารมย์ ประชุมวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามทัศนะของครูในโรงเรียนประเภทสหราษฎร์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนประเภทสหราษฎร์และศึกษาพิเศษ ต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก และเมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนศึกษาสหราษฎร์ ต้องการพัฒนาด้านการจัดการวัดผลและประเมินผล และงานทะเบียนนักเรียนเป็นอันดับแรก ส่วนครูโรงเรียนประเภทศึกษาพิเศษ ต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก

ธวัชณ์ โควินท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

ของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบทบาทผู้บริหารในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู คือ บทบาทด้านการส่งเสริม

นันทพร ชูทรัพย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 93 แห่ง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้าทาย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลวรรณ โสรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนมีสภาพการพัฒนาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 228 คน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรหรือของบุคลากรนั้นๆ หน่วยงานหรือองค์กรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมหรือสนับสนุน เช่น จัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดอบรมเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์หาวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ๆ นอกจากนี้ควรที่จะประเพณีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน และจะต้องควบคุมและปรับอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา ประจำปีการศึกษา 2546 แบ่งเป็นระดับอนุบาล 20 คน ระดับประถมศึกษา 92 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 27 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Yamane (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2544 : 297) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนระดับชั้นการสอน จากนั้นสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนนุรณะศึกษา

ระดับชั้นการสอน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับอนุบาล	20	15
ระดับประถมศึกษา	92	69
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	27	20
รวม	139	104

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมามี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย ระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ แอลเดอร์เฟอร์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามแต่ละด้านดังนี้

- 2.1. แบบสอบถามความต้องการในการดำรงชีวิต
- 2.2. แบบสอบถามความต้องการความสัมพันธ์
- 2.3. แบบสอบถามความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต

แบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน เกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนา มาจากแบบสอบถามของรสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : 114 – 117) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทิพนาส แก้วขิม (2542 : 77 – 83) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ นันทพร ชูทรัพย์ (2544 : 101 – 106) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากร ตามแนวคิดของ พจน์ สะเพียรชัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามแต่ละด้าน ดังนี้

3.1. แบบสอบถามการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง

3.2. แบบสอบถามการสร้างสรรค์ผลงาน

3.3. แบบสอบถามการมีวินัยในตนเอง

3.4. แบบสอบถามการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

แบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน เกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแบบสอบถามของธวัช โควินท์ (2544 : 126 – 127) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 วิไลวรรณ โสรินทร์ (2545 : 244 – 245) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสาย ผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม และ สุหาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546 : 130 – 131) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามกรอบแนวคิดและ นิยามศัพท์เกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามบุคลากร ผู้ปฏิบัติการสอน ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามด้านความเป็นเลิศของบุคลากร โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. เขียนนิยามสิ่งที่ต้องการวัดและศึกษาเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรใน โรงเรียนบูรณะศึกษา มี 3 ตอน ดังนี้

4.1. สร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ปฏิบัติการสอน ได้แก่ ระดับชั้น การสอนและประสบการณ์ในการสอน จำนวน 2 ข้อ

4.2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

- | | | |
|------------------------------------|-------|-------|
| - ความต้องการในการดำรงชีวิต | จำนวน | 7 ข้อ |
| - ความต้องการความสัมพันธ์ | จำนวน | 7 ข้อ |
| - ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต | จำนวน | 9 ข้อ |

4.3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ

- | | | |
|--------------------------------------|-------|--------|
| - การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง | จำนวน | 9 ข้อ |
| - การสร้างสรรค์ผลงาน | จำนวน | 10 ข้อ |
| - การมีวินัยในตนเอง | จำนวน | 8 ข้อ |
| - การมีคุณลักษณะทางอารมณ์ | จำนวน | 8 ข้อ |

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนดและตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ช่วยตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ สำหรับรายละเอียดที่ใช้ในการตรวจสอบความชัดเจนและความครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าวัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาชัดเจนหรือไม่ มาตรวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Index of Consistency) ได้ค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .89

ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

6.1. ดร. วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

6.2. ผศ.ดร. นภาพร สิงห์หัตถ์ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

6.3. ผศ.ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

6.4. ผศ.ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

6.5. อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานีติ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

7. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามแล้วมาปรับปรุง ทำให้คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณา

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนวัดกก กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

9. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ผู้อำนวยการโรงเรียนบูรณะศึกษา เพื่อให้ทราบการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย ไปประสานรายละเอียดการปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน โดยชี้แจงรายละเอียดในการกรอกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจกจ่ายแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล แก่ผู้ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 คนและรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ พบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จึงดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบ ทั้งจำนวนและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ตามตัวแปรที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยอาศัยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยอาศัยการแปลความค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1. ร้อยละ (Percentage)
- 1.2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1. หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency)
- 2.2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. สมมติฐานข้อ 1 และ ข้อ 2 ใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2. สมมติฐานข้อ 3 ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ด้วยการทดสอบค่าที (t- test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X ₁	แทน	ความต้องการในการดำรงชีวิต
X ₂	แทน	ความต้องการความสัมพันธ์
X ₃	แทน	ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต
Y	แทน	ความเป็นเลิศของบุคลากร
Y ₁	แทน	การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง
Y ₂	แทน	การสร้างสรรค์ผลงาน
Y ₃	แทน	การมีวินัยในตนเอง
Y ₄	แทน	การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับตัวแปร ระดับชั้น การสอน และ ประสิทธิภาพในการสอนของผู้ปฏิบัติการสอน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนบูรณะศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นการสอน		
ระดับอนุบาล	15	14.42
ระดับประถมศึกษา	69	66.35
ระดับมัธยมศึกษา	20	19.23
รวม	104	100.00
ประสิทธิภาพในการสอน		
1 – 3 ปี	24	23.08
4 – 5 ปี	14	13.46
6 ปี หรือ มากกว่า	66	63.46
รวม	104	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าระดับชั้นการสอนของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา สรุปได้ดังนี้ ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 66.35 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และระดับอนุบาล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.42 มีประสิทธิภาพในการสอน 6 ปีหรือมากกว่า จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.46 1 – 3 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และ 4 – 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
บูรณะศึกษา ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการ
ความก้าวหน้าและเติบโต ผลปรากฏดังตาราง 3 – 14

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร โดยรวมและรายด้าน (n = 104)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	3.29	0.81	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.53	0.84	มาก
ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	3.35	0.83	ปานกลาง
รวม	3.39	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.53$) และรองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.35$) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

ความต้องการในการดำรงชีวิต	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ห้องทำงานของท่านเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ได้	3.03	1.05	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	3.16	0.93	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ใ้บริการอย่างเพียงพอ	3.10	0.74	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.50	0.82	มาก
5. สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน	3.37	0.70	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงานและภายในโรงเรียนของท่านมีความสะดวกคล่องตัว	3.39	0.72	ปานกลาง
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.48	0.73	ปานกลาง
รวม	3.29	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต 7 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงานและภายในโรงเรียนมีความสะดวกคล่องตัว ($\bar{X} = 3.39$) สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้น ตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.37$) สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก ($\bar{X} = 3.16$) โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานใ้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.10$) และห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 3.03$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ความต้องการความสัมพันธ์	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	3.18	0.80	ปานกลาง
2.ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.42	0.97	ปานกลาง
3.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.45	0.72	ปานกลาง
4.เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.86	มาก
5.โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.73	มาก
6.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	3.52	0.89	มาก
7.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา.	3.49	0.90	ปานกลาง
รวม	3.53	0.59	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการ
ความสัมพันธ์ 7 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ
ได้แก่ โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้า
ร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ท่านมัก
จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.52$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.49$) ท่านได้รับความ
ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.45$) ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจใน
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) และท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.18$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต

ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.เมื่อท่านมีความดีความชอบ ท่านจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.41	0.82	ปานกลาง
2.ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.83	0.80	มาก
3.ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า	3.49	0.82	ปานกลาง
4.เมื่อท่านมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	2.97	0.91	ปานกลาง
5.ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	3.32	0.79	ปานกลาง
6.ท่านหวังว่าจะได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียนเมื่อท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.36	0.89	ปานกลาง
7.ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในโรงเรียนเสมอ	3.32	0.86	ปานกลาง
8.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับท่านเสมอ	3.15	0.83	ปานกลาง
9.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น	3.31	0.79	ปานกลาง
รวม	3.35	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต 9 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.83$) และ อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อท่านมีความดีความชอบ ท่านจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ท่านหวังว่าจะได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียนเมื่อท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 3.36$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.32$) ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติงานในโรงเรียน

เสมอ ($\bar{X} = 3.32$) ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.31$)
 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อท่านมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามระดับชั้นการสอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อนุบาล (n = 15)		ประถมศึกษา (n = 69)		มัธยมศึกษา (n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	3.52	0.53	3.34	0.53	2.94	0.50
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.76	0.40	3.49	0.65	3.49	0.50
ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	3.61	0.58	3.31	0.55	3.28	0.63
รวม	3.63	0.41	3.38	0.50	3.24	0.45

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา ตามระดับชั้นการสอน ผลปรากฏดังนี้

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.61$) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.52$)

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.34$) และด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.31$)

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ

ความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.28$) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 2.94$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ความต้องการในการดำรงชีวิต	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ห้องทำงานของท่านเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่ เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆได้	3.67	1.05	3.14	0.93	2.15	0.93
2.สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการ คมนาคมสะดวก	3.93	0.88	3.16	0.85	2.60	0.88
3.โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ไว้บริการอย่าง เพียงพอ	2.53	0.74	3.26	0.70	3.00	0.65
4.งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงาน	3.93	0.70	3.52	0.80	3.10	0.85
5.สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นนั้น ตรง กับความต้องการของท่าน	3.27	0.59	3.42	0.71	3.30	0.73
6.การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงาน และ ภายในโรงเรียนของท่านมีความสะดวก คล่องตัว	3.60	0.51	3.40	0.69	3.20	0.89
7.สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.80	3.49	0.76	3.25	0.55
รวม	3.52	0.53	3.34	0.53	2.94	0.50

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ ในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก ($\bar{X} = 3.93$) และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.53$)

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 3.14$)

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 2.15$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้						
เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.53	0.74	3.20	0.78	2.85	0.81
2.ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจใน						
การปฏิบัติงาน	3.80	0.86	3.40	0.98	3.25	0.97
3.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.53	0.74	3.38	0.71	3.65	0.74
4.เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์						
กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.62	3.54	0.88	3.70	0.98
5.โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน						
ร่วมงาน	4.20	0.68	4.03	0.75	4.25	0.72
6.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ท่านมักจะได้รับ						
ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.88	3.46	0.95	3.55	0.69
7.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงาน						
ได้ตลอดเวลา	3.87	0.64	3.49	0.96	3.20	0.77
รวม	3.76	0.40	3.49	0.65	3.49	0.50

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.53$) และสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ เมื่อมีเวลาว่าง ท่านเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$)

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ เมื่อมีเวลาว่าง ท่านเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. เมื่อท่านมีความดีความชอบ ท่านจะได้รับค่า ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.73	0.46	3.35	0.85	3.40	0.88
2. ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานจากความสามารถของตนเอง	4.20	0.56	3.88	0.76	3.35	0.93
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า	3.60	0.63	3.51	0.83	3.35	0.93
4. เมื่อท่านมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น	3.20	0.77	2.97	0.91	2.80	1.00
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	3.47	0.91	3.20	0.74	3.60	0.82
6. ท่านหวังว่าจะได้รับรางวัลและใบประกาศ เกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อท่านมีผลงาน เป็นที่ยอมรับของสังคม	3.67	0.97	3.29	0.92	3.40	0.68
7. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือ วางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในโรงเรียนเสมอ	3.87	0.83	3.23	0.80	3.20	0.95
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับ ท่านเสมอ	3.33	0.97	3.13	0.72	3.10	1.07
9. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เพิ่มมากขึ้น	3.40	0.83	3.27	0.72	3.35	0.99
รวม	3.61	0.58	3.31	0.55	3.28	0.63

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนที่จะนำมาปฏิบัติในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.20$)

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีผลงานท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$)

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงาน ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ การได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อมีความดีความชอบ จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีผลงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.80$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามประสบการณ์ในการสอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือ มากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	3.23	0.40	3.32	0.46	3.31	0.61
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.68	0.61	3.39	0.58	3.51	0.59
ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	3.54	0.56	3.15	0.69	3.33	0.55
รวม	3.48	0.43	3.28	0.52	3.38	0.51

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนบูรณะศึกษา ตามประสบการณ์ในการสอน ผลปรากฏดังนี้

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.23$)

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 4 – 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.32$) และด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.15$)

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 6 ปี หรือ มากกว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.33$) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ความต้องการในการดำรงชีวิต	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือ มากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ห้องทำงานของท่านเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่ เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้	2.87	0.90	3.07	0.83	3.07	1.14
2. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการ คมนาคมสะดวก	3.21	0.83	3.28	0.73	3.12	1.01
3. โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ไว้บริการอย่าง เพียงพอ	3.08	0.77	3.00	0.78	3.14	0.72
4. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงาน	3.54	0.78	3.64	0.50	3.45	0.90
5. สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นนั้น ตรง กับความต้องการของท่าน	3.29	0.69	3.21	0.70	3.44	0.70
6. การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงานและ ภายในโรงเรียนของท่านมีความสะดวก คล่องตัว	3.46	0.72	3.43	0.75	3.36	0.71
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.12	0.61	3.57	0.85	3.59	0.72
รวม	3.23	0.40	3.32	0.46	3.31	0.61

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละประสบการณ์ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงานและภายในโรงเรียนมีความสะดวกคล่องตัว ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 2.87$)

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 4 – 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$)

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.45$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 3.07$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือมากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.17	0.76	3.28	0.82	3.17	0.81
2.ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.62	0.97	3.28	0.82	3.38	0.99
3.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.71	0.75	3.07	0.61	3.44	0.70
4.เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.58	1.18	3.50	0.52	3.61	0.80
5.โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน	4.37	0.82	4.00	0.68	4.01	0.69
6.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ท่านมักจะได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.88	3.43	0.51	3.54	0.96
7.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงาน ได้ตลอดเวลา	3.79	1.06	3.14	0.77	3.45	0.84
รวมเฉลี่ย	3.68	0.61	3.39	0.58	3.51	0.59

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อทุกข้อในแต่ละประสบการณ์ ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนเรื่องที่มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$)

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 4 – 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.07$)

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ เมื่อมีเวลาว่าง ท่านเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือ มากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. เมื่อท่านมีความดีความชอบ ท่านจะได้รับคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.54	0.78	3.21	0.80	3.41	0.84
2. ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานจากความสามารถของตนเอง	4.12	0.80	3.86	.077	3.71	0.80
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า	3.71	0.69	3.43	0.94	3.42	0.84
4. เมื่อท่านมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น	2.96	0.91	2.93	0.92	2.98	0.92
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	3.58	0.83	3.00	0.96	3.29	0.72
6. ท่านหวังว่าจะได้รับรางวัลและใบประกาศ เกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อท่านมีผลงานเป็น ที่ยอมรับของสังคม	3.52	1.02	2.71	0.82	3.42	0.80
7. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือ วางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในโรงเรียนเสมอ	3.33	1.13	3.28	0.82	3.31	0.77
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับ ท่านเสมอ	3.37	0.92	2.93	1.00	3.12	0.75
9. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เพิ่มมากขึ้น	3.62	0.71	3.00	0.78	3.26	0.79
รวม	3.54	0.56	3.15	0.69	3.33	0.55

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละประสพการณ์ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสพการณ์ 1 – 3 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีผลงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.96$)

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสพการณ์ 4 – 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 2.71$)

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสพการณ์ 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ การได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 3.42$) และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนเรื่องที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีผลงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.98$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการมีวินัยในตนเอง และด้านการมีคุณภาวะทางอารมณ์ ผลปรากฏดังตาราง 15 – 29

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวม และรายด้าน (n = 104)

ความเป็นเลิศของบุคลากร	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง	3.40	0.50	ปานกลาง
ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน	3.59	0.56	มาก
ด้านการมีวินัยในตนเอง	4.30	0.54	มาก
ด้านการมีคุณภาวะทางอารมณ์	3.95	0.52	มาก
รวม	3.81	0.41	มาก

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.30$) การมีคุณภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.59$) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร
ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง

การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.60	0.98	มาก
2.ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้มาใช้อย่างเหมาะสม	3.72	0.63	มาก
3.ท่านได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	3.66	0.73	มาก
4.ท่านได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	3.21	0.83	ปานกลาง
5.ท่านศึกษาหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต และแหล่งความรู้ต่างๆ อยู่เสมอ	3.39	0.87	ปานกลาง
6.ท่านเพิ่มพูนความรู้ โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่กับเพื่อนครู	3.08	0.89	ปานกลาง
7.ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่ เสมอ	3.72	0.69	มาก
8.ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	2.67	1.06	ปานกลาง
9.ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	3.55	0.82	มาก
รวม	3.40	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง 9 ข้อ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากร เป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ มีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.72$) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้ มาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.72$) ได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.66$)

มีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.60$) และแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต และแหล่งความรู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.39$) เพิ่มพูนความรู้โดยการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่กับเพื่อนครู ($\bar{X} = 3.21$) ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.08$) และได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.67$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร
ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน

การสร้างสรรค์ผลงาน	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะๆ	3.50	0.70	มาก
2.ท่านได้นำเอานวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆหลาย ๆ วิธี มาใช้ในการสอน	3.64	0.76	มาก
3.ท่านสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา	3.85	0.65	มาก
4.ท่านใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนทุกครั้ง ที่ทำการสอน	3.55	0.79	มาก
5.สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน ท่านสามารถพัฒนาให้ สอดคล้องกับผู้เรียน	3.69	0.71	มาก
6.ท่านสามารถประยุกต์วัสดุเหลือใช้มาผลิตสื่อการสอน	3.46	0.95	ปานกลาง
7.ท่านสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลกระบวนการ ทำงานและการเรียนของนักเรียนได้	3.53	0.82	มาก
8.ท่านเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	3.84	0.68	มาก
9.ท่านดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง	3.86	0.65	มาก
10.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป	2.96	1.07	ปานกลาง
รวม	3.59	0.56	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน 10 ข้อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากร เป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ได้แก่ ดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.86$) สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.85$) เลือกใช้วิธีสอนมุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 3.84$) สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.69$) ได้นำเอานวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ หลายๆ วิธีมาใช้ในการสอน ($\bar{X} = 3.64$) ใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนทุกครั้งที่ทำการสอน ($\bar{X} = 3.55$) สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลกระบวนการทำงานและการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.53$) และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 3.50$) และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ สามารถประยุกต์ใช้วัสดุเหลือใช้มาผลิตสื่อการสอน ($\bar{X} = 3.46$) และสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร
ด้านการมีวินัยในตนเอง

การมีวินัยในตนเอง	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา และปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา	4.26	0.81	มาก
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.39	0.64	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.33	0.63	มาก
4. ท่านแต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู	4.35	0.68	มาก
5. ท่านไม่เล่นการพนันในยามว่างเป็นครั้งคราวเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	4.39	0.60	มาก
6. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	4.10	0.76	มาก
7. ท่านเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน	4.32	0.59	มาก
8. ท่านมีความตรงต่อเวลา ต่อการนัดหมายและการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด	4.25	0.70	มาก
รวม	4.30	0.54	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง 8 ข้อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากร เป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ไม่เล่นการพนันในยามว่างเป็นครั้งคราว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X} = 4.39$) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.39$) แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ($\bar{X} = 4.35$) ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X} = 4.33$) เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.32$) มาปฏิบัติงานตรงเวลาและปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา ($\bar{X} = 4.26$) มีความตรงต่อเวลาต่อการนัดหมายและการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.25$) และสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร
ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	3.85	0.69	มาก
2.ท่านสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้	4.10	0.69	มาก
3.ท่านสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายาม หาทางแก้ไขตลอดเวลา	4.16	0.61	มาก
4.เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านปรึกษากับบุคคลที่ท่านไว้วางใจได้	4.08	0.75	มาก
5.ท่านมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา	3.79	0.71	มาก
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	3.69	0.71	มาก
7.ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	3.96	0.75	มาก
8.ท่านให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ	3.95	0.64	มาก
รวม	3.95	0.52	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 8 ข้อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.16$) สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเอง ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อรู้สึกเครียด ท่านปรึกษากับบุคคลที่ท่านไว้วางใจได้ ($\bar{X} = 4.08$) สามารถควบคุมอารมณ์และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 3.96$) ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.95$) สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85$) มักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.79$) และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวม และรายด้าน ตามระดับชั้นการสอน

ความเป็นเลิศของบุคลากร	อนุบาล (n = 15)		ประถมศึกษา (n = 69)		มัธยมศึกษา (n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง	3.52	0.38	3.40	0.52	3.33	0.54
ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน	3.83	0.60	3.58	0.52	3.43	0.61
ด้านการมีวินัยในตนเอง	4.28	0.59	4.30	0.53	4.29	0.54
ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.05	0.40	3.92	0.52	3.97	0.57
รวม	3.92	0.40	3.80	0.40	3.76	0.43

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน บุรณะศึกษา ตามระดับชั้นการสอน ผลปรากฏดังนี้

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.52$)

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.40$)

ผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.29$) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.97$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ สร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.43$) และด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ
เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านการเพิ่มพูนความรู้ และ การพัฒนาตนเอง	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.80	1.08	3.49	0.93	3.85	1.04
2.ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ ประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้ มาใช้อย่าง เหมาะสม	3.93	0.59	3.64	0.62	3.85	0.67
3.ท่านได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน จากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	4.07	0.88	3.59	0.67	3.60	0.75
4.ท่านได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อ การเรียนการสอน	3.27	0.70	3.33	0.80	2.75	0.91
5.ท่านศึกษาหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อ ทางไกล ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต และแหล่งความรู้ต่างๆ อยู่เสมอ	3.60	0.51	3.45	0.90	3.05	0.94
6.ท่านเพิ่มพูนความรู้ โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงานในหน้าที่กับเพื่อนครู	3.20	0.86	3.09	0.87	2.95	1.00
7.ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของ ตนเองอยู่เสมอ	3.80	0.41	3.69	0.73	3.75	0.72
8.ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	2.27	1.16	2.81	0.96	2.50	1.23
9.ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	3.80	0.77	3.46	0.78	3.65	0.99
รวม	3.52	0.38	3.40	0.52	3.33	0.54

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้ มาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.27$)

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้ มาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.81$)

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้รับ มาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ มีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.50$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ๆ	3.47	0.64	3.51	0.70	3.50	0.76
2.ท่านได้นำเอานวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ หลากๆวิธีมาใช้ในการสอน	3.93	0.70	3.65	0.72	3.40	0.88
3.ท่านสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา	4.07	0.70	3.80	0.65	3.85	0.59
4.ท่านใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนทุกครั้งที่ทำการสอน	4.07	0.80	3.51	0.74	3.30	0.80
5.สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน ท่านสามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียน	4.13	0.74	3.67	0.66	3.45	0.76
6.ท่านสามารถประยุกต์วัสดุเหลือใช้มาผลิตสื่อการสอน	3.73	1.39	3.48	0.81	3.20	1.00
7.ท่านสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลกระบวนการทำงานและการเรียนของนักเรียนได้	3.73	0.80	3.54	0.70	3.35	1.18
8.ท่านเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.00	0.84	3.80	0.63	3.85	0.74
9.ท่านดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง	4.27	0.46	3.74	0.63	4.00	0.72
10.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป	2.87	1.12	3.13	1.07	2.45	0.89
รวม	3.83	0.60	3.58	0.52	3.43	0.61

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ในระดับปานกลางถึงมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับ ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 2.87$)

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาคบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 3.80$) และสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ การดำเนินการสอน โดยให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนเรื่องที่มีระดับ ความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 3.13$)

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศ ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุก ครั้ง ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.85$) และการเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียน เกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนเรื่องที่มีระดับ ความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 2.45$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านการมีวินัยในตนเอง	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา และปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา	4.27	1.16	4.30	0.67	4.10	0.97
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.40	0.63	4.38	0.64	4.45	0.69
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.40	0.63	4.31	0.63	4.30	0.66
4. ท่านแต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู	4.40	0.63	4.33	0.68	4.35	0.74
5. ท่านไม่เล่นการพนันในยามว่างเป็นครั้งคราวเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	4.53	0.52	4.32	0.61	4.55	0.60
6. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	3.87	0.74	4.17	0.77	4.05	0.76
7. ท่านเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน	4.27	0.70	4.30	0.58	4.40	0.60
8. ท่านมีความตรงต่อเวลา ต่อการนัดหมาย และการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด	4.13	0.74	4.30	0.69	4.15	0.74
รวม	4.28	0.59	4.30	0.53	4.29	0.54

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเองของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ไม่เล่นการพนันในยามว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.40$) ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X} = 4.40$) และ แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย

เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.87$)

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.17$)

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ไม่เล่นการพนันในยามว่าง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มาปฏิบัติงานตรงเวลา และปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามระดับชั้นการสอน

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	(n = 15)		(n = 69)		(n = 20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาขัดแย้งระหว่างเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.93	0.59	3.85	0.67	3.80	0.83
2.ท่านสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของ ตนเองได้	4.13	0.83	4.04	0.67	4.25	0.64
3.ท่านสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและ พยายามหาหนทางแก้ไขตลอดเวลา	4.33	0.62	4.11	0.63	4.20	0.52
4.เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านปรึกษากับบุคคลที่ท่าน ไว้วางใจได้	4.27	0.70	3.98	0.76	4.25	0.72
5.ท่านมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา	3.80	0.86	3.80	0.65	3.75	0.79
6.ท่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	3.73	0.80	3.68	0.67	3.70	0.80
7.ท่านสามารถควบคุมอารมณ์และปรับเปลี่ยนอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.13	0.52	3.98	0.72	3.75	0.97
8.ท่านให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ	4.07	0.59	3.88	0.65	4.10	0.64
รวม	4.05	0.46	3.92	0.52	3.97	0.57

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละด้าน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาหนทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ เมื่อรู้สึกเครียด สามารถปรึกษากับบุคคลที่ไว้วางใจได้ ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาหนทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.68$)

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อรู้สึกเครียดสามารถปรึกษากับบุคคลที่ไว้วางใจได้ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาหนทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ตามประสบการณ์ในการสอน

ความเป็นเลิศของบุคลากร	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือมากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง	3.45	0.57	3.33	0.52	3.40	0.48
ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน	3.78	0.50	3.53	0.71	3.53	0.53
ด้านการมีวินัยในตนเอง	4.38	0.48	4.06	0.60	4.31	0.54
ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.18	0.57	3.87	0.58	3.88	0.46
รวม	3.95	0.41	3.70	0.51	3.78	0.38

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าความเป็นเลิศของบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา ตามประสบการณ์ในการสอน ผลปรากฏดังนี้

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.45$)

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 4 – 5 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.87$) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.33$)

ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 6 ปี หรือ มากกว่า มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาความเป็นเลิศของบุคลากรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ
 เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านการเพิ่มพูนความรู้ และ การพัฒนาตนเอง	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือ มากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น						
การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.79	1.06	3.36	1.01	3.59	0.94
2.ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา						
ทางวิชาการที่ได้ มาใช้อย่างเหมาะสม	3.67	0.82	3.50	0.52	3.79	0.57
3.ท่านได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจาก						
การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	3.67	0.87	3.36	0.74	3.73	0.67
4.ท่านได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิต						
การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	3.00	1.18	3.21	0.70	3.29	0.70
5.ท่านศึกษาหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อ						
ทางไกล ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต และแหล่ง						
ความรู้ต่างๆ อยู่เสมอ	3.58	0.88	3.43	0.85	3.32	0.88
6.ท่านเพิ่มพูนความรู้ โดยการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน						
ในหน้าที่กับเพื่อนครู	3.25	0.79	3.00	0.68	3.03	0.96
7.ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเอง						
อยู่เสมอ	3.87	0.68	3.57	0.51	3.70	0.72
8.ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	2.67	1.27	2.93	0.92	2.62	1.00
9.ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานอยู่						
เสมอ	3.58	0.97	3.64	0.63	3.51	0.81
รวม	3.45	0.57	3.33	0.52	3.40	0.48

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการเพิ่มพูนความรู้และ
 การพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ
 ในแต่ละประสบการณ์ในการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ในระดับปานกลาง ดังมี
 รายละเอียดดังนี้

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเอง อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ มีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้เข้ารับ การฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.67$)

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 – 5 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา คือ มีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเอง อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.93$)

ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้มาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.62$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ
สร้างสรรค์ผลงาน จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือ มากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n =66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะๆ	3.58	0.77	3.50	0.65	3.47	0.68
2. ท่านได้นำเอาแนวคิดกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ หลายๆวิธีมาใช้ในการสอน	3.87	0.68	3.50	0.65	3.59	0.80
3. ท่านสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐาน การศึกษา	4.12	0.61	3.57	0.65	3.80	0.64
4. ท่านใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ทุกครั้งที่ทำการสอน	3.83	0.82	3.50	0.94	3.45	0.73
5. สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน ท่านสามารถพัฒนา ให้สอดคล้องกับผู้เรียน	3.96	0.69	3.64	0.93	3.61	0.65
6. ท่านสามารถประยุกต์วัสดุเหลือใช้มาผลิตสื่อการสอน	3.62	1.09	3.57	1.09	3.38	0.87
7. ท่านสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล กระบวนการทำงานและการเรียนของนักเรียนได้	3.71	0.81	3.36	0.84	3.50	0.83
8. ท่านเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการ ครบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.08	0.77	3.43	0.65	3.83	0.62
9. ท่านดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง	4.00	0.78	3.78	0.70	3.83	0.60
10.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วย สอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป	3.00	1.14	3.43	1.09	2.85	1.03
รวม	3.78	0.50	3.53	0.71	3.53	0.53

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการสร้างสรรค์ผลงานของ
ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละประสบการณ์
ในการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ สามารถเลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 3.00$)

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 – 5 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถดำเนินการสอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลกระบวนการทำงาน และการเรียนของนักเรียนได้ ($\bar{X} = 3.36$)

ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดำเนินการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.83$) และ เลือกใช้วิธีการสอน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีวินัยในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านการมีวินัยในตนเอง	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือมากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ทำนมาปฏิบัติงานตรงเวลา และปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา	4.21	0.78	4.14	0.86	4.30	0.82
2. ทำนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.50	0.59	4.00	0.78	4.44	0.61
3. ทำนปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.37	0.57	4.14	0.66	4.34	0.64
4. ทำนแต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู	4.33	0.87	4.14	0.66	4.39	0.60
5. ทำนไม่เล่นการพนันในยามว่างเป็นครั้งคราว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	4.71	0.46	4.14	0.66	4.33	0.59
6. ทำนสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	4.12	0.85	3.93	0.83	4.14	0.72
7. ทำนเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน	4.42	0.58	4.00	0.68	4.35	0.57
8. ทำนมีความตรงต่อเวลา ต่อการนัดหมาย และการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด	4.42	0.65	4.00	0.78	4.24	0.70
รวม	4.38	0.48	4.06	0.60	4.32	0.52

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการมีวินัยในตนเองของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละประสบการณ์ในการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ไม่เล่นการพนันในยามว่าง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.50$)

ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.12$)

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 – 5 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X} = 4.14$) แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ($\bar{X} = 4.14$) ไม่เล่นการพนันในยามว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X} = 4.14$) และมาปฏิบัติงานตรงเวลาและปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.00$) และมีความตรงต่อเวลา ต่อการนัดหมายและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.93$)

ด้านการมีวินัยในตนเอง ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการมีภาวะทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ ตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านการมีภาวะทางอารมณ์	1 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 ปี หรือมากกว่า	
	(n = 24)		(n = 14)		(n = 66)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.75	0.85	4.00	0.68	3.86	0.63
2.ท่านสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้	4.46	0.78	3.93	0.61	4.00	0.63
3.ท่านสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา	4.46	0.66	4.00	0.68	4.09	0.55
4.เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านปรึกษากับบุคคลที่ท่านไว้วางใจได้	4.46	0.66	3.93	0.83	3.97	0.72
5.ท่านมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา	4.00	0.78	3.78	0.70	3.71	0.67
6.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	3.79	0.83	3.78	0.70	3.64	0.67
7.ท่านสามารถควบคุมอารมณ์และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.29	0.95	3.78	0.58	3.88	0.67
8.ท่านให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ	4.25	0.74	3.71	0.73	3.89	0.56
รวม	4.18	0.57	3.87	0.58	3.88	0.46

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการมีภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละประสบการณ์ในการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศ

ของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อรู้สึกเครียด สามารถปรึกษากับบุคคลที่ทันท่วงใจได้ ($\bar{X} = 4.46$) และสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ สามารถควบคุมอารมณ์และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$)

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 – 5 ปี มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.00$) และสามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ เมื่อรู้สึกเครียด สามารถปรึกษากับบุคคลที่ทันท่วงใจได้ ($\bar{X} = 3.93$) และสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.71$)

ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือมากกว่า มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา โดยรวม ระดับชั้นการสอน และ ประสบการณ์
ในการสอน ผลปรากฏดังตาราง 30 – 36

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของ
บุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาโดยรวม (n = 104)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000	.595**	.457**	.791**	.312**	.349**	.188	.107	.311**
X_2		1.000	.734**	.913**	.528**	.526**	.253**	.379**	.545**
X_3			1.000	.858**	.556**	.586**	.436**	.390**	.638**
X				1.000	.548**	.573**	.343**	.346**	.586**
Y_1					1.000	.693**	.368**	.298**	.759**
Y_2						1.000	.397**	.480**	.836**
Y_3							1.000	.530**	.746**
Y_4								1.000	.746**
Y									1.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาโดยรวม ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ
เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) และด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทาง
อารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ
เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง
(Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X_3) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีคุณภาพะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (ระดับอนุบาล $n = 15$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000	.406	.353	.723**	.255	.390	.265	.147	.346
X_2		1.000	.801**	.871**	.643**	.471	.444	.438	.618*
X_3			1.000	.877**	.383	.547*	.600*	.503	.661**
X				1.000	.495	.575*	.537*	.439	.657**
Y_1					1.000	.597*	.426	.290	.700**
Y_2						1.000	.676**	.451	.894**
Y_3							1.000	.390	.834**
Y_4								1.000	.669**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาระดับอนุบาล ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีคุณภาพะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X_3) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) และด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (ระดับประถมศึกษา $n = 69$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000	.618**	.469**	.792**	.273*	.279*	.140	.137	.267*
X_2		1.000	.759**	.930**	.535**	.546**	.200	.359**	.527**
X_3			1.000	.863**	.537**	.561**	.428**	.457**	.640**
X				1.000	.526**	.542**	.294*	.373**	.559**
Y_1					1.000	.667**	.365**	.339**	.762**
Y_2						1.000	.345**	.509**	.811**
Y_3							1.000	.579**	.743**
Y_4								1.000	.783**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาระดับประถมศึกษา ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X_3) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (มัธยมศึกษา n = 20)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.000	.740**	.471*	.833**	.421	.373	.367	.008	.378
X ₂		1.000	.632**	.906**	.440	.495*	.434	.424	.585**
X ₃			1.000	.844**	.680**	.626**	.389	.113	.589**
X				1.000	.613**	.592**	.461*	.205	.609**
Y ₁					1.000	.833**	.378	.165	.775**
Y ₂						1.000	.388	.434	.873**
Y ₃							1.000	.492*	.728**
Y ₄								1.000	.687**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X₁) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y₁) ด้านการสร้างสรรคผลงาน (Y₂) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y₄) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X₂) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y₁) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y₄) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างสรรคผลงาน (Y₂) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X₃) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y₁) และด้านการสร้างสรรคผลงาน (Y₂) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y₄) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (ประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี $n = 24$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000	.406*	.387	.673**	.315	.188	.176	.084	.192
X_2		1.000	.627**	.877**	.752**	.392	.293	.157	.527**
X_3			1.000	.856**	.331	.223	.514*	.090	.370
X				1.000	.601**	.343	.418*	.089	.472*
Y_1					1.000	.655**	.231	.308	.730**
Y_2						1.000	.388	.453*	.813**
Y_3							1.000	.652**	.727**
Y_4								1.000	.791**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X_3) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากรด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรคผลงาน (Y_2) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (ประชากรในการสอน 4 – 5 ปี $n = 14$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000	.732**	.637*	.847**	.610*	.722**	.422	.579*	.694**
X_2		1.000	.779**	.930**	.626*	.883**	.314	.580*	.722**
X_3			1.000	.918**	.600*	.849**	.650*	.815**	.870**
X				1.000	.677**	.915**	.528	.746**	.857**
Y_1					1.000	.766**	.475	.503	.802**
Y_2						1.000	.521	.729**	.902**
Y_3							1.000	.713**	.799**
Y_4								1.000	.875**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ที่มีประชากรในการสอน 4 – 5 ปี ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างสรรคผลงาน (Y_2)

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X₂) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y₁) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y₄) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y₂) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X₃) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y₁) และด้านการมีวินัยในตนเอง (Y₃) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y₂) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y₄) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา (ประสพการณ์ในการสอน 6 ปี หรือ มากกว่า n = 66)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.000	.659**	.489**	.834**	.284*	.351**	.168	.110	.307*
X ₂		1.000	.756**	.925**	.405**	.469**	.203	.400**	.488**
X ₃			1.000	.850**	.644**	.605**	.324**	.343**	.637**
X				1.000	.503**	.541**	.263*	.323**	.542**
Y ₁					1.000	.705**	.389**	.229	.773**
Y ₂						1.000	.359**	.369**	.816**
Y ₃							1.000	.441**	.741**
Y ₄								1.000	.667**
Y									1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี หรือ มากกว่า ผลปรากฏดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_1) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการ มีวินัยในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการ เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) และด้านการมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวินัยในตนเอง (Y_3) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (X_3) กับตัวแปรความเป็นเลิศของบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง (Y_1) ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน (Y_2) ด้านการมีวินัย ในตนเอง (Y_3) และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศ ของบุคลากรโดยรวม (Y) ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำแนกตามระดับชั้นการสอน และ ประสบการณ์ในการสอน ประการที่สอง เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การมีวินัยในตนเอง และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำแนกตามระดับชั้นการสอน และ ประสบการณ์ในการสอน และ ประการที่สาม เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา ประจำปีการศึกษา 2546 แบ่งเป็นระดับอนุบาล 20 คน ระดับประถมศึกษา 92 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 27 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต จำนวน 23 ข้อ และแบบสอบถามความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการมีวินัยในตนเอง และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำนวน 35 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ผู้ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับชั้นการสอนของผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่เป็นระดับประถมศึกษา รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุบาล ตามลำดับ และประสบการณ์ในการสอนของผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 6 ปีหรือมากกว่า รองลงมาคือ 1 – 3 ปี และ 4 – 5 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ ได้ผลสรุปดังนี้

2.1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ผู้ปฏิบัติการสอนรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมาเป็น สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ภายในห้องทำงานและภายในโรงเรียนมีความสะดวกคล่องตัว และสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นตรงกับความต้องการ ตามลำดับ

2.2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติการสอนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเป็น เมื่อมีเวลาว่างทำนุบำรุงกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับความเดือนร้อน ผู้ปฏิบัติการสอนมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ตามลำดับ

2.3. ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติการสอนหวังจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง รองลงมา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า เมื่อมีความดีความชอบ ผู้ปฏิบัติการสอนจะได้รับความชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และหวังจะได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียน เมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ตามลำดับ

3. ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการมีวินัยในตนเอง และด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ ได้ผลสรุปดังนี้

3.1. ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติการสอนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้มาใช้อย่างเหมาะสม รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติการสอนมีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามลำดับ

3.2. ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติการสอนมีการดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง รองลงมาเป็นผู้สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา สามารถเลือกใช้วิธีการสอนมุ่งให้นักเรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียน ตามลำดับ

3.3. ด้านการมีวินัยในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติการสอนไม่เล่นการพนันในยามว่าง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด รองลงมาเป็นการแต่งกายและการแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด และเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน ตามลำดับ

3.4. ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติการสอนสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา รองลงมาเป็นผู้สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ เมื่อรู้สึกเครียดสามารถปรึกษากับบุคคลที่ไว้วางใจได้ และสามารถควบคุมอารมณ์ และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากร จำแนกเป็นระดับชั้นการสอน ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เฉพาะผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต โดยรวม ซึ่งจำแนกตามระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ ในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ ยกเว้นผู้ปฏิบัติการสอนในระดับอนุบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อในแต่ละระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ผู้ปฏิบัติการสอน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้บริการอย่างเพียงพอ ห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆ และ สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นตรงกับความต้องการ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพห้องทำงาน เช่น บริเวณที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ พื้นที่ในการทำงานหรือการจัดเก็บเอกสาร จึงสอดคล้องกับปัจจัยคำจูนของเฮิร์ชเบิร์ก (1959 : 44 – 115) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรภายในมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ช่วยบำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

1.2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ ในแต่ละระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนระดับอนุบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์การปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับซิดดฮัย ผลานันท์ (2541 : 36) กล่าวว่า การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น

นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของบุคคลแล้ว ยังมาจากความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

1.3. ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ ในแต่ละระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าเมื่อมีผลงานท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น สุวรรณ ภูติวนิชย์(2541 : 18 – 20) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน จัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะ คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามมนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีจุดหมาย มีเป้าหมาย ทั้งนี้ในองค์กรต่างๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กรสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน นอกจากนี้ กริฟฟิน (Griffin. 1998 : 488) เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันจากหลายชั้นในเวลาเดียวกัน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบฮิอาร์จี จะมีองค์ประกอบที่เรียกว่า “ความคับข้องใจ – ความถดถอย (A frustration-regression)” กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ เขาจะเกิดความคับข้องใจ และจะทำให้ความต้องการถดถอยลงไปในลำดับขั้นความต้องการของชั้นที่ต่ำลงไป และเริ่มที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง

2. ความเป็นเลิศของบุคลากร ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างสรรคผลงาน ด้านการมีวินัยในตนเอง และ ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เมื่อพิจารณาโดยรวม ซึ่งจำแนกตามระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1. ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ ในแต่ละระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้มาใช้อย่างเหมาะสม การได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วม

ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จึงสอดคล้องกับชนบ จุญสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางและ วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเสริมสร้างความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.ด้านการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ ในแต่ละระดับชั้นการสอน และประสบการณ์ในการสอน มีความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติการสอน มีการดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง ทุกครั้ง สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา และสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป จึงสอดคล้องกับพจน์ สะเพียรชัย (2546 : 6) อธิบายว่า การสร้างสรรค์ผลงาน เป็นการติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ รวมถึงการสร้างผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529 : 7 – 9) กล่าวว่า การสร้างสรรค์ผลงานเป็นการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอน คือ การพยายามคิดหาวิธีสอน เพื่อเปลี่ยนวิธีสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสนใจในการเรียน

2.3. ด้านการมีวินัยในตนเองของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ มีความเป็นเลิศของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ไม่เล่นการพนันในยามว่าง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด แต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด จึงสอดคล้องกับธวัชณ์ ไควินทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ชัยรัตน์ ไพโรสงบ (2542 : 64) อธิบายว่า วินัย เป็นการรักษาวินัยตามบทบัญญัติ และ ดำรง ประเสริฐกุล (2542 : 111) ยังกล่าวไว้ว่า วินัยแห่งวิชาชีพครู นั้นจะต้องรักษาความลับ ต้องปฏิบัติตามแผน ขนบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม สุภาพเรียบร้อยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

2.4. ด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ระดับชั้นการสอนและประสบการณ์ในการสอน มีระดับความเป็นเลิศของบุคลากร

อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติการสอนสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา สามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ มนัส บุญประกอบ (2542 : 55) กล่าวว่า เป็นความสามารถที่จะอ่านใจหรือรู้ถึงใจเขาใจเราของบุคคล รู้จักควบคุมและใช้อารมณ์ ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นเลิศของบุคลากร โดยรวมของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 3 ปี มีความสัมพันธ์กับความเป็นของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีแนวทางที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเท กำลังความสามารถของตนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพอันเกิดประโยชน์สูงสุด (เจलय ภูมิพันธุ์. 2546 : 33) และนอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่นอกจากจะมองในเรื่องของการประชุม ฝึกอบรม การศึกษาต่อแล้ว การพัฒนาบุคลากร ยังต้องคำนึงถึงโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร โดยการสนับสนุนและให้โอกาสเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และจากงานวิจัยของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173 – 177) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูที่มีความท้อแท้ไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน จะทำให้ประสิทธิภาพของครูลดต่ำลง และถ้าครูเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์จนเกิดความท้อแท้จะนำไปสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง การเตรียมการสอนและความเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาด้านความต้องการในการดำรงชีวิต และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวโดยการปรับปรุงขนาดและห้องทำงานให้มีพื้นที่เพียงพอในการจัดเก็บเอกสาร เครื่องใช้สำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผูปฏิบัติการสอน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านวิชาชีพครู โดยการจัดประชุม สัมมนารูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม ประกอบการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในระดับเขตการศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา สุวรรณรอด. (2537). การศึกษาวิเคราะห์ห้องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาความต้องการความถนัดและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. (2540). การศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองพัทลุง. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัย เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศาสตราจารย์ ดร. พจน์ สะเพียรชัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2532). โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____. (2536). พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2538). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ชุดที่ 1 นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงแรมเอเซีย.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2529). ชุดปฏิบัติการการพัฒนานิย ข้าราชการครู เรื่องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

- จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คู่แข่ง.
- ฉันทนา ภาคบงกช และ คณะ. (2539). "การสำรวจคุณลักษณะทางวินัยที่พึงประสงค์ในสังคมไทย," รายงานการวิจัยครั้งที่ 56. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลย ภูมิพันธุ์. (2546, กุมภาพันธ์). "การสร้างพลังใจในการทำงาน," วารสารวิชาการ : สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด. ฉบับปฐมฤกษ์ : 33 – 44.
- ชัยรัตน์ ไพโรสงบ. (2542, พฤษภาคม). "วินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน," ท้องถิ่น. 39(5) : 64.
- ชิดหทัย ผลานันท์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงก์.
- ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). ความเป็นครู. เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ถวิล มาตรเลียม. (2542, เมษายน). "คุณภาพครูกับคุณภาพการสอน," วารสารวิชาการ. 2 (4) : 2 – 7 .
- ทิพมาส แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มติชน.
- ธวัฒน์ โควินท์. (2544). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์มีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทพร ชูทรัพย์. (2544). แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร พรหมพันธ์. (2532, เมษายน – มิถุนายน). "การพัฒนาตนเองและผู้นำบังคับบัญชา," วารสารราชทัณฑ์. 36(2) : 19 – 32.

- ปราณี ศรีใส. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ไรจน์วิโรจน์. (2541). ภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศด้านการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลทั่วไปดีเด่น กระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปรียามาลย์ บุญมาก. (2540). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน วิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ผอเบียร วงศ์ภักดิ์. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรภรณ์ รุ่งวิทยา. (2541). ความคาดหวังของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนศิริศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาภินทร์. (2524ก). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พัสนี สุขสาโรจน์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ สำราญภูติ. (2541). ใส่ดลการบริหารงานบริหารคน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. (2541, กรกฎาคม - ธันวาคม). "การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21," *รังสิตสารสนเทศ*. 4(2) : 28 – 34.
- มนัส บุญประกอบ. (2542, สิงหาคม). "กรณีศึกษาโสภณ สุภาพงษ์ ภาพสะท้อนอิทธิพลจากความสำเร็จ," *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5(1) : 53 – 66.
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2528). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2544). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชาการ, กรม. (2537). *คู่มือและสื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร แก่นไร่. (2540). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2544). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ โสรินทร์. (2541). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาว์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เนต.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). *แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. (2546). เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้สู่นาอด. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน. ม.ป.ท.
- สมชาย บุญศิริเกษ. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลคนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- _____. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541, กรกฎาคม – กันยายน). "การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ," *ข่าวนักบริหาร* : 17 – 22.
- สามัญ, กรม. (2535). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกสาร ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- สุหาทิพย์ รุทธิฤทธิ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สรใจ ปัญญาทอง. (2542). ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพียู ฟันสำเร็จรูป จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาให้คำปรึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อำภา บุญช่วย. (2531, ตุลาคม 2530 – มกราคม 2531). "ผู้บริหารกับการพัฒนาตนเอง : สิ่ง ที่ควรทำก่อน., *วารสารศึกษาศาสตร์*. 4(10) : 8.

- อิฐฐารมย์ ประชุมวรรณ. (2542). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free Press.
- Borquist, Linda Cartier. (1987, August). "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School," *Dissertation Abstracts International*. 2(8) : 260 – A.
- Foutz, Marjorie Ann Slee. (1983, March). "Relationship between The Year for Teaching of Experience and the Need about Self – Development," *Dissertation Abstracts International*. 52 (9) : 644 – A.
- Graves, J.G. (1999). *Emotional Intelligence and Egonitive Ability : Predicting Performance In Job – Simulated Activities*. Doctorial Dissertation, California School of Professional Psychology Sandiego.
- Goleman. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Books.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and sons.
- http://www.mail.rint.ac.th/~edu/w_study/sheet81.doc
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd New York : Harper and Row.
- Megginson, D. and Pedler, M. (1992). *Self – development : A facilitator's guide*. London : McGraw.
- Merrill, Peter P. (1971, October). "A study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals," *Dissertation Abstracts International*. 31(7) : 1547 – A.
- Power, K.G. & Halamandaris, K.F. (1999, September). "Individual Difference, Social Support and Coping with The Examination Stress : A Study of The Psychological and Academic Adjustment of First Year Home Students," *Personal and Guidance Journal*. 43(2) : 665 – 685.
- Griffin, Ricky W. (1998). *Management*. 6th New York : Houghton Mifflin Company.
- Salovey, P. and Mayer, J.D. (1998). *The Emotional IQ Test. (CD – Rom)*. New York : Cambridge University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเป็นเลิศของบุคลากรในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานครตามการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติการสอน

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นเลิศของบุคลากร ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร เรื่อง ความเป็นเลิศของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การมีวินัยในตนเอง และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

3. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการศึกษาเป็นไปในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อท่าน

4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์โดยรวมต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนบูรณะศึกษา ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และส่งเสริมสนับสนุนร่วมกันปรับปรุงโรงเรียนบูรณะศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

นายเดชา คำสุวรรณ

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. ระดับชั้นการสอน

- ☐ ระดับอนุบาล
☐ ระดับประถมศึกษา
☐ ระดับมัธยมศึกษา

2. ประสบการณ์ในการสอน

- ☐ 1 – 3 ปี
☐ 4 – 5 ปี
☐ 6 ปี หรือ มากกว่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน โดยในแต่ละข้อคำถามนี้มีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1.	ความต้องการในการดำรงชีวิต ห้องทำงานของท่านเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะ จัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้					
2.	สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคม สะดวก					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
3.	โรงเรียนมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้บริการอย่างเพียงพอ					
4.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
5.	สวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นนั้น ตรงกับความต้องการของท่าน					
6.	การติดต่อสื่อสารภายในห้องทำงานและภายในโรงเรียนของท่านมีความสะดวกคล่องตัว					
7.	สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
8.	ความต้องการความสัมพันธ์ ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
9.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
11.	เมื่อมีเวลาว่างท่านเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
12.	โดยทั่วไปท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
13.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
14.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา					
15.	ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เมื่อท่านมีความดีความชอบ ท่านจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
16.	ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า					
18.	เมื่อท่านมีผลงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน					
20.	ท่านหวังว่าจะได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณจากโรงเรียนเมื่อท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม					
21.	ท่านมีโอกาสมิมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางแผนงานที่จะนำมาปฏิบัติในโรงเรียนเสมอ					
22.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับท่านเสมอ					
23.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากรที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน โดยในแต่ละข้อคำถามนี้มีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรมากที่สุด
4	หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรมาก
3	หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรปานกลาง
2	หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรน้อย
1	หมายถึง	ความเป็นเลิศของบุคลากรน้อยที่สุด

ข้อที่	ความเป็นเลิศของบุคลากร	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร				
		5	4	3	2	1
24.	การเพิ่มพูนความรู้ และ การพัฒนาตนเอง ท่านมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
25.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ได้ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
26.	ท่านได้รับประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ					
27.	ท่านได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตการใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน					

ข้อที่	ความเป็นเลิศของบุคลากร	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร				
		5	4	3	2	1
28.	ท่านศึกษาหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล ตำรา วารสาร หรืออินเทอร์เน็ต และแหล่งความรู้ต่างๆ อยู่เสมอ					
29.	ท่านเพิ่มพูนความรู้ โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่กับเพื่อนครู					
30.	ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเอง อยู่เสมอ					
31.	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์					
32.	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
การสร้างสรรค์ผลงาน						
33.	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะๆ					
34.	ท่านได้นำเอานวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ หลากๆ วิธีมาใช้ในการสอน					
35.	ท่านสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา					
36.	ท่านใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนทุกครั้ง ที่ทำการสอน					
37.	สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน ท่านสามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียน					
38.	ท่านสามารถประยุกต์วัสดุเหลือใช้มาผลิตสื่อการสอน					
39.	ท่านสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลกระบวนการทำงานและการเรียนของนักเรียนได้					
40.	ท่านเลือกใช้วิธีการสอน ให้มุ่งให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ					
41.	ท่านดำเนินการสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงทุกครั้ง					
42.	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาช่วยสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โปรแกรมสำเร็จรูป					

ข้อที่	ความเป็นเลิศของบุคลากร	ระดับความเป็นเลิศของบุคลากร				
		5	4	3	2	1
43.	การมีวินัยในตนเอง ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา และปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มเวลา					
44.	ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
45.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
46.	ท่านแต่งกายและแสดงกิริยา วาจา สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะและอาชีพครู					
47.	ท่านไม่เล่นการพนันในยามว่างเป็นครั้งคราว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					
48.	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
49.	ท่านเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน					
50.	ท่านมีความตรงต่อเวลาต่อการนัดหมายและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด					
51.	การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ท่านสามารถแก้ไขปัญหขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
52.	ท่านสามารถรู้ถึงความรู้สึกและข้อบกพร่องของตนเองได้					
53.	ท่านสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไขตลอดเวลา					
54.	เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านปรึกษากับบุคคลที่ท่านไว้วางใจได้					
55.	ท่านมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา					
56.	ท่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้					
57.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ และปรับเปลี่ยนอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
58.	ท่านให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร. วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
2. ผศ.ดร. นภาพร สิงห์หัต ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
3. ผศ.ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล ผู้ช่วยอธิการบดี ภาควิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
4. ผศ.ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
5. อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเดชา คำสุวรรณ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 18 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 213 / 2 หมู่ 4 ซอยประชาอุทิศ 72 แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบูรณะศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบูรณะศึกษา เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกการบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ