

การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

THE BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATION AND THE PERCEPTION OF
OPERATIONAL SUPPORT AFFECT TO TEACHING EFFECTIVENESS OF TEACHERS
IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA
OFFICE 1 GROUP 4TH

สุภักดิ์ ยมพุก (Supak Yompook)^{**}

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 2) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน 3) ศึกษาประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 4) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู 5) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู 6) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู 3) การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายการบริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

^{**} นักศึกษาลัทธิปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, Email address: supak.y@gmail.com

^{***} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, Email address: viroj@ms.su.ac.th, viroj_jade@hotmail.com

Abstract

This purpose of this research were to determine 1) study the basic education school administration in secondary school under the secondary education service area office 1 group 4th 2) study the perception of operational support in secondary school under the secondary education service area office 1 group 4th 3) study teaching effectiveness of teachers in secondary school under secondary education service area office 1 group 4th 4) study the basic education school administration affect on the perception of operational support 5) study the basic administration affect on teaching effectiveness of teachers 6) study the perception of operational support affect on teaching effectiveness of teachers. The sample for the research was teachers in secondary school under secondary education service area office 1 group 4th, academic year 2013 in total 283 people. The research tool is a questionnaire to use with the sample. The statistics uses for data analysis are percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and hypothesis testing in simple regression and multiple regression analysis. The research results found that 1) the basic education school administration and the perception of operational support was high 2) teaching effectiveness of teachers was highest. For the testing of the hypothesis, 1) the basic education school administration has a positive influence on the perception of operational support 2) the basic education school administration has a positive influence on teaching effectiveness of teachers 3) the perception of operational support has a positive influence on teaching effectiveness of teachers. These results will make school administrators more aware of the importance policy to the basic education school administration and the perception of operational support for teachers to increase effectiveness of teachers and to be more useful to the academy.

บทนำ

การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาคุณภาพชีวิต อันจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่คนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) ดังนั้น ครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการศึกษ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำ

หน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ครู มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของครูเป็นสำคัญ ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อประสิทธิผลในการสอนของครูเช่นกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู รวมถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
2. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู
6. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550: 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษابรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มูทิตา คงกระพันซ์ (2554: 10) กล่าวว่า การรับรู้คือ กระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆที่ผ่านเข้ามาทางอวัยวะสัมผัสภายในและภายนอก และได้รับการแปลความหมายตามประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความจำ ความต้องการ อารมณ์ เจตคติ ค่านิยมประเพณี ความสนใจและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ ผ่านประสาทสัมผัสในการรับรู้ แล้วได้รับการตีความตามประสบการณ์หรือความรู้เดิม ซึ่งกระบวนการของการรับรู้ ประกอบไปด้วย สิ่งเร้า ประสาทสัมผัส ประสบการณ์ และการตีความ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานว่ามีกรให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญหรือมีความห่วงใยสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน

นักทฤษฎีที่อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ Busshus F. Skinner สกินเนอร์ (Busshus F. Skinner, อ้างถึงใน พรศิลป์ ศรีเรืองโร 2553: 17) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยาด้านพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นในเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง และเป็นทฤษฎีที่นำมาเป็นเทคนิคในการจูงใจซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีการเสริมแรงทางบวก” (Positive Reinforcement) เมื่อกล่าวถึงการเสริมแรงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศการทำงาน การบริหารงานของผู้บริหาร เป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเสริมแรงในการทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่ และมีการเสริมแรงทางบวก ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง (Form of Reinforcement) เน้นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับพฤติกรรมและเป็นเทคนิคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า เมื่อครูรับรู้ถึงการบริหารสถานศึกษาที่ดีจึงเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรับรู้ว่ามีกรให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญ ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับ สุฤทธิ บุนนาค (2547) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาคือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในโรงเรียนมัธยมศึกษาถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร ที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในด้านการบริหารโรงเรียนและสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่สมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เช่นเดียวกับ วรณกร กุลเจริญ (2544: 38) ให้ความหมายของประสิทธิผลการสอนว่า หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย วนิดา เด็ดดวง (2549: 38) กล่าวว่า การสอนที่มีประสิทธิผลมองจากลักษณะที่เป็นตัวจัดกระทำ (Input) คือ ความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ตนเองสอนมองจากลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Process) คือ วิธีสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงในชั้นเรียน และมองจากลักษณะที่เป็นผลออกมา (Outcome) ซึ่งเป็นผลพวงที่เกิดขึ้นจากประสิทธิผลการสอนของครูต่อนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมาย ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2539: 70, อ้างถึงใน ภัทรภร เนียมแดง 2552: 33) กล่าวว่า มืองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู คือ 1. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional qualities) ประกอบด้วย 1.1 มีความรู้ในวิชาหรือสาขาที่ตัวเองสอน 1.2 มีความรู้ความเข้าใจในตัวผู้เรียน 1.3 มีความเข้าใจหลักการสอนและทักษะการใช้เทคนิคเพื่อการนำไปใช้ในการเรียนให้มีประสิทธิผล 1.4 ความเข้าใจทั่วไปในความรู้สาขาวิชาอื่นๆ 1.5 เข้าใจและประทับใจในอาชีพครู 2. คุณสมบัตส่วนตัว (Personal qualities) ประกอบด้วย 2.1 มีบุคลิกภาพส่วนตัว อริยาบถ มารยาทดี มีเสียงน่าฟัง 2.2 เฉลียวฉลาด มีความมั่นคงทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง 2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น 2.4 มีบูรณาการ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี 2.5 มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ 2.6 เข้าสังคม มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ 2.7 มีความยุติธรรม มีความอดทน 2.8 มีอารมณ์ขัน มีความร่าเริง มีความกระตือรือร้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสอนของครู กล่าวได้ว่า เมื่อครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ สอดคล้องกับ สุรพล พุฒคำ (2544: 30 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณาภิรักษ์, 2553: 7-8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการสอนของครู กล่าวได้ว่า เมื่อครูเกิดความพึงพอใจต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จนได้รับการตอบสนองความ

ต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

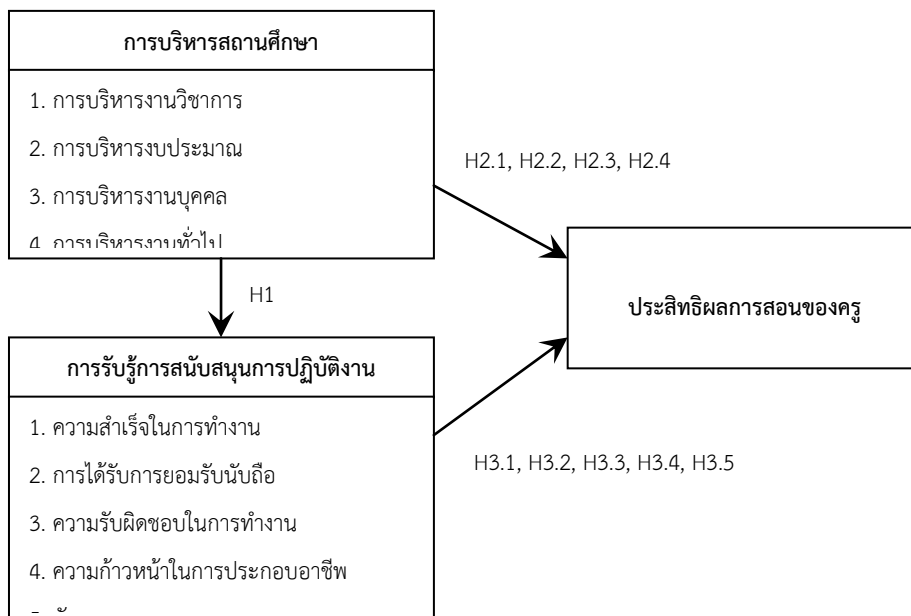
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มที่ 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 977 คน คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 283 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู จำนวน 57 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, และตอนที่ 4 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบคำถามประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยระดับที่ 1 เท่ากับเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 เท่ากับเห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

- ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่า 0.5 (ประสพชัย พสุนนท์, 2555: 224) แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้
- การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน CFA (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า มีค่าอยู่ในช่วง 0.619 – 0.893 ซึ่งค่าน้ำหนักมากกว่า 0.4 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Nunnally and Bernstein, 1994 อ้างถึงใน Viroj, 2009: 48)
- การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.833 – 0.911 (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 99, อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555: 95) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.71 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
การบริหารสถานศึกษา		
การบริหารวิชาการ	0.674 – 0.772	0.892
การบริหารงบประมาณ	0.704 – 0.798	0.911
การบริหารงานบุคคล	0.602 – 0.794	0.910
การบริหารงานทั่วไป	0.492 – 0.744	0.768
การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
ความสำเร็จในการทำงาน	0.516 – 0.690	0.833
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.588 – 0.750	0.884
ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.519 – 0.905	0.767
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ	0.615 – 0.987	0.905
ลักษณะของงาน	0.579 – 0.787	0.906
ประสิทธิผลการสอนของครู	0.478 - 0.773	0.911

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เมื่อทดสอบแล้วพบว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis) และความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) ซึ่งมีสมการในการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{Equation 1 : POS} &= \beta_{01} + \beta_1 \text{BESA} + \epsilon \\ \text{Equation 2.1 : TE} &= \beta_{02} + \beta_2 \text{BESA(AA)} + \epsilon \\ \text{Equation 2.2 : TE} &= \beta_{03} + \beta_3 \text{BESA(BA)} + \epsilon \\ \text{Equation 2.3 : TE} &= \beta_{04} + \beta_4 \text{BESA(PA)} + \epsilon \\ \text{Equation 2.4 : TE} &= \beta_{05} + \beta_5 \text{BESA(GA)} + \epsilon \\ \text{Equation 3.1 : TE} &= \beta_{06} + \beta_6 \text{POS(WAC)} + \epsilon \\ \text{Equation 3.2 : TE} &= \beta_{07} + \beta_7 \text{POS(REC)} + \epsilon \end{aligned}$$

$$\text{Equation 3.3 : TE} = \beta_{08} + \beta_8 \text{POS(RES)} + \epsilon$$

$$\text{Equation 3.4 : TE} = \beta_{09} + \beta_9 \text{POS(WAD)} + \epsilon$$

$$\text{Equation 3.5 : TE} = \beta_{10} + \beta_{10} \text{POS(WI)} + \epsilon$$

จากสมการทดสอบสมมติฐานแสดงรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

BESA	=	การบริหารสถานศึกษา
BESA(AA)	=	การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ
BESA(BA)	=	การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ
BESA(PA)	=	การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล
BESA(GA)	=	การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป
POS	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน
POS(WAC)	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
POS(RES)	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
POS(RES)	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
POS(WAD)	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
POS(WI)	=	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน
TE	=	ประสิทธิผลการสอนของครู

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	BESA				POS					VIF
	AA	BA	PA	GA	WAC	REC	RES	WAD	WI	
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.15	3.92	3.99	3.88	4.07	3.89	3.90	3.90	4.13	
ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	0.70	0.81	0.73	0.70	0.65	0.69	0.70	0.75	0.66	
การบริหาร สถานศึกษา (BESA)										

การบริหาร วิชาการ (AA)										2.27
การบริหาร งบประมาณ (BA)	0.662**									2.58
การบริหาร บุคคล (PA)	0.707**	0.712**								2.68
การบริหาร ทั่วไป (GA)	0.596**	0.681**	0.651**							2.12
การรับรู้การ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน (POS)										
ความสำเร็จ ในการทำงาน (WAC)										2.30
การได้รับ การยอมรับนับ ถือ (REC)					0.618**					2.44
ความ รับผิดชอบใน การทำงาน (RES)					0.578**	0.687**				2.17
ความก้าวหน้า ในการ ประกอบ อาชีพ (WAD)					0.664**	0.641**	0.535**			2.30
ลักษณะของ งาน (WI)					0.644**	0.555**	0.601**	0.631**		2.16

ประสิทธิผล การสอนของ ครู (TE)	0.478**	0.362**	0.491**	0.455**	0.586**	0.477**	0.546**	0.481**	0.627**	
-------------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--

*P<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
	การรับรู้การ สนับสนุน การปฏิบัติงาน (POS)	ประสิทธิผลการสอนของครู (TE)	
การบริหารสถานศึกษา (BESA)	0.52*** (0.04)		
การบริหารวิชาการ (AA)		0.17** (0.05)	
การบริหารงบประมาณ (BA)		-0.09* (0.04)	
การบริหารงานบุคคล (PA)		0.19** (0.05)	
การบริหารงานทั่วไป (GA)		0.16** (0.05)	
การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (POS)			
ความสำเร็จในการทำงาน (WAC)			0.21*** (0.05)
การได้รับการยอมรับนับถือ (REC)			-0.00 (0.05)
ความรับผิดชอบในการทำงาน (RES)			0.14** (0.05)
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (WAD)			-0.01 (0.04)
ลักษณะของงาน (WI)			0.26*** (0.04)
Adjusted R ²	0.37	0.29	0.46

*P<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านการบริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นด้านการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 2) ซึ่งเหตุผลอาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สิตานันท์ เอการัมย์ (2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดการการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับ ถวิล อรัญเวศ (2553: 47) กล่าวว่า เป็นกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ เชื่อมโยงได้กับการศึกษาของ วัชรพงษ์ น่วมมะโน (2558: 1127-1128) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านครูเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนและการบวนการนิเทศ ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรครูถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงสุดคือการบริหารวิชาการ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ มีคุณลักษณะเป็นไปตามหลักสูตร เป็นคนดีของสังคมและชาติ ส่วนการบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่ำสุดคือการบริหารงานทั่วไป เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เป็นงานที่ให้บริการงานบริหารด้านอื่นๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษา การจัดการศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 2) เหตุผลอาจเป็นเพราะการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญหรือห่วงใยสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สุมินทร เค้าธรรม (2554) ได้กล่าวว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงสุดคือด้านลักษณะของงาน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะลักษณะของงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เป็นงานที่ทำหายความสามารถ ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและได้รับเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ รวมถึงงานในสายอาชีพครู มีเกียรติและความภาคภูมิใจเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่ำสุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับการยอมรับในเรื่องของผลงานและนำไปเป็นแบบอย่างมีระดับความเห็นต่ำสุด เนื่องจากครูอาจไม่ได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ด้านประสิทธิผลการสอนของครู

ครูผู้สอนมีประสิทธิผลการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 2) เหตุผลอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการสนับสนุนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการบริหารภายในองค์กรและการสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เห็นได้จากประสิทธิผลการสอนของครู ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ วัฒนชันนาภา จิรเมธิพันธ์ (2554: 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัดใน 2 ด้าน คือ 1) วัดผลที่ออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่ 2) วัดความสามารถขององค์กรว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการหรือไม่

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย พบว่า การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\beta=0.52$, $p<0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาเป็นการเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิตานันท์ เอการัมย์ (2551) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดการศึกษา

ภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน เมื่อกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาได้รับความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษาแล้ว จึงส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครูในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 3) ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.12-2.68 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 55, อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2553: 131) นำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเป็นรายด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.17$, $p<0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553: 59) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปรากฏสูงที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานวิชาการให้สำเร็จได้นั้นต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.09$, $p<0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะการบริหารงบประมาณต้องมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับ ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550: 99) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงบประมาณมีความละเอียดอ่อนประกอบกับต้องมีการตรวจสอบและรายงานผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาระบบ แผนระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจโครงสร้างสายงาน แผนงาน โครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆของสถานศึกษาให้เป็นไปตามงบประมาณประจำปี มีการตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.19$, $p<0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ สอดคล้องกับ สุพัตรา ปทุมคณารักษ์ (2553: 93) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า การบริหารงานบุคคลในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีบุคลากรจำกัด จึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตัดสินใจการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 51 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553: 93-94)

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.16$, $p<0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการบริหาร การกระจายอำนาจ โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม (อุทัย บุญประเสริฐ 2543: 22 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553: 94) เห็นได้จากโรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการดูแลรักษาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครูในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 3) ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.16-2.44 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 55, อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2553: 131) นำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเป็นรายด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.21$, $p<0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะความสำเร็จในการทำงานเป็นความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่างๆและรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น (สมบัติ บ่อสมบัติ 2546: 23) ซึ่งความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เห็นได้จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจนมีระดับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.00$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2 (ดังแสดงในตารางที่

3) เหตุผลอาจเป็นเพราะสถานศึกษาอาจไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในการให้การยอมรับนับถือทั้งในด้านการยอมรับถึงผลงานและการนำไปเป็นแบบอย่าง การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาหรือการได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ ดังที่ นภาพรณ์ แก้วภรณ์ (2553, อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช 2548: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโตและได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทางของพฤติกรรมตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งทีุ่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้นคือความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะแรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นในลักษณะเป้าหมายเมื่อย่ำแย่ขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จำทำงานให้สำเร็จได้ แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานมี

อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.14, p<0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีอัตราค่าจ้างครูที่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในภาระงาน อีกทั้งครูมีความเต็มใจและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553: 58) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของครูปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา ซึ่งในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพไม่

มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.01, p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ในการที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะเป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง (เฮอร์ชเบอร์ก 72-74, อ้างถึงใน สมบัติ บ่อสมบัติ 2546: 29) สอดคล้องกับ วิไลวรรณ บุญศรี (2549: 72) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 พบว่า ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามแบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นการทำผลงานที่ยุ่ยากและไม่อยากทำ ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.26$, $p<0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5 (ดังแสดงในตารางที่ 3) เหตุผลอาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ รวมทั้งการควบคุมวิธีการทำงานต่างๆทุกอย่างก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ (พัฒนา แสงตะวัน 2553: 21) สอดคล้องกับ พนิตศรี อมรรธรรมโชติ (2552: 91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะของงานที่มีความถนัดและยืดหยุ่นได้พอเหมาะ งานช่วยพัฒนาตนเองด้านความรู้และประสบการณ์ งานมีกฎระเบียบที่พอปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆแบบใหม่ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ประโยชน์จากการวิจัย

1) ประโยชน์เชิงการจัดการ

การศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทาง ดังนี้

- ด้านการบริหารสถานศึกษา นโยบายการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปกำหนดแนวทางการบริหารโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองกำกับดูแล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเนื่องจากเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นการบริหารองค์กรและเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นสำคัญ

- ด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน เนื่องจากการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นทัศนคติของครูที่ได้รับจากการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อครูได้รับการส่งเสริมการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ครูเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

2) ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ซึ่งการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่ว่าด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเกิด

ความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ จนนำไปสู่ประสิทธิผลการสอนของครู เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการสอนของครูในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงานเท่านั้น ดังนั้น อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน

2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 เท่านั้น ดังนั้น อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอื่นหรือโรงเรียนสังกัดอื่น เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายของผลการวิจัยให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). “อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครื่องนาครกสีกรไทย).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถวิล อรัญเวศ. (2553). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- พนิตศรณ์ อมรรธรรมโชติ. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร

- การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
พัฒนา แสงตะวัน. (2553). “ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ภัทรกร เนียมแดง. (2552). “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา เต็ดดวง. (2549). “การศึกษาประสิทธิผลการสอนรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนนนทรีวิทยา กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพจน์ สิงหราช. (2548). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรรณกร กุลเจริญ. (2544). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- วัชรพงษ์ น่วมมะโน. (2558). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 1127-1128.
- วิทย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์. (2554). “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วิไลวรรณ บุญศรี. (2549). “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมบัติ บ่อสมบัติ. (2546). “แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สรรรค์ชัย กิตียนันท์. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย.” ดุษฎีนิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม.
- สิตานัน เอกรัมย์. (2551). “ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพัตรา ปทุมคณาภิษฐ์. (2553). “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2554). “การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความ
ผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอีสานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” งานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน.
- สุฤทธิ์ บุนนาค. (2547). “การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
การศึกษานนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสถานศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภาษาต่างประเทศ

- Viroj Jadesadalug. (2009). “Building Innovative Creation Efficiency of Furniture Business in
Thailand: An Empirical Research of Its Antecedents and Consequences.”
Ph.D. dissertation, submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree
of doctor of philosophy in management Mahasarakham University.