

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5



ณัฐธิดา สุภาพกุล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND TEACHER MOTIVATION
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATION
AREA OFFICE DISTRICT 5



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ของ ณิชฐิตา สุภาพกุล

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อนุทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. นริศรา เลือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ณัฐธิดา สุภาพกุล, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง
คำสำคัญ:	สุขภาพองค์การ, แรงจูงใจของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านความเข้มแข็งขององค์การ และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND TEACHER MOTIVATION
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATION
AREA OFFICE DISTRICT 5

Author: Nattida Suphagool, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Organizational Health, Teacher Motivation

ABSTRACT

The objectives in this study are: 1) to study the organizational health of educational institutions. 2) to study the motivation of teachers in educational institutions. and 3) to study the relationship between organizational health and teacher motivation. The sample group used in this research were 297 teachers in schools under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, selected by multi-stage random sampling. The research tool was a questionnaire. It has a 5-level estimation scale with an IOC value between 0.67–1.00 and reliability value of 0.982. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation analysis. The research results found that: 1) Organizational health of educational institutions Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was executive leadership, followed by power and influence of administrators, resource support, teacher coexistence, organizational strength, and social responsibility. Academic focus, respectively. 2) Teacher motivation in educational institutions Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was job success, followed by job characteristics, job advancement, recognition, and responsibility, respectively. 3) The relationship between organizational health and teachers' motivation in schools was at a high level of statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่หนอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอบกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

ณัฐธิดา สุภาพกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและสุขภาพองค์การ	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59

การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน	65
ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5	67
ตอนที่ 3 แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5	74
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5	80
บทที่ 5 บทสรุป.....	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	100
ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด	107
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	108
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน.....	22
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5	67
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ.....	68
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	69
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	70
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	71
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู.....	72
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ.....	73
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5	74
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความสำเร็จของงาน.....	75
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการได้รับการยอมรับ	76

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านลักษณะของงาน 77

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความรับผิดชอบ 78

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 79

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.....80



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	57
ภาพ 2 แสดงแผนภาพแสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	59



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานศึกษาถือเป็นองค์การอีกระบบหนึ่งที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานโดยมีการรวบรวมทรัพยากรและความพยายามของทุกฝ่าย โดยมีจุดมุ่งหมาย ในการดำเนินการให้บรรลุตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์, 2562, หน้า 12) สอดคล้องกับ Pfifner and Sherwood (1960 อ้างอิงใน ลีตารีย์ ตรีเหรา, 2559, หน้า 3) ที่กล่าวว่า ระบบการทำงานร่วมกันที่ซับซ้อนของบุคคลจำนวนมากต้องมีระบบในการทำงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การทางการศึกษาเปรียบเสมือนเครื่องจักรขนาดใหญ่ ที่ต้องมีเครื่องจักรเล็ก ๆ ขยับเคลื่อน ซึ่งเปรียบได้กับบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพ

องค์การสถานศึกษาในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้องค์การอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาองค์การ และบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นักพัฒนาองค์การได้พัฒนาแนวคิดใหม่จากนักทฤษฎีองค์กร ยุคแรกเริ่มและปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน แนวคิดใหม่ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาองค์การใน 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization หรือ HPO) 2) องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) และ 3) องค์การสุขภาพดี (Healthy Organization) โดยที่สุขภาพขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับและการเชื่อถือเกิดขึ้น ช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ องค์การที่มีสุขภาพดี (Hoy and Miskel, 1991 อ้างอิงใน อริสรา อิมแจ้ง, 2559, หน้า 2) เนื่องจากองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น เป็นองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ โดยผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงสมาชิกคนทุกในองค์การจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงาน ลักษณะของสุขภาพองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น คือการที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และรับผิดชอบต่อปัญหา มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์โดยเร็ว มีการแก้ไขข้อขัดแย้ง

โดยเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสถียรภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกัน ในองค์การ เรียนรู้ในความผิดพลาด แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การที่สำนึกในระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่ดีเพื่อให้สมาชิก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มิติต่าง ๆ ของสุขภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถดึงดูดแรงจูงใจ ต่อองค์การของบุคคลต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า สุขภาพขององค์การ จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล หรือมีความสัมพันธ์กับการเกิดประสิทธิผลขององค์การ ฉะนั้นสภาพการปฏิบัติงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพขององค์การ เนื่องจากสุขภาพขององค์การที่ดีจะทำให้้องค์การสามารถพัฒนาไปได้ดี เมื่อ้องค์การมีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า ้องค์การนั้นมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้า้องค์การใดมีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง มีความแตกต่างระหว่างบุคคลน้อย และ้องค์การเป็นระบบเปิด สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือให้้องค์การมีความมั่นคงมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ นั่น แสดงว่าสุขภาพขององค์การดี (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538, หน้า 14) ซึ่งสุขภาพของ้องค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้บ่งชี้ประสิทธิผลของ้องค์การเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในของ้องค์การ ้องค์การที่มีสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารของ้องค์การประสบความสำเร็จ ้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ้องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็น้องค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงกระตุ้น แรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความต้องการ การตอบสนองที่จะได้รับต่อการทำงานใน้องค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่อความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ การเจริญเติบโตในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลตอบแทนที่ควรจะได้รับทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุข (ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561, หน้า 12) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน้องค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและ ้องค์การ ้องค์การใดก็ตามถ้าข้าราชการครูใน้องค์การ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็น มูลเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงานลาออกจากงาน ถ้าหากข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารของ้องค์การนั้นด้วย

เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารองค์การ (สุภีรัฐต์ ศิริวัลย์, 2564, หน้า 224)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา ครู หรือผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะคนแต่ละบุคคลมีการตอบสนองต่องานและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน โดยงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเนื่องจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพกาย และสุขภาพจิตสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มี ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่มและทุกระดับ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5, 2565) จากนโยบายดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรต้องต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนงานพิเศษและงานอื่น ๆ อีกทั้งบุคลากรยังมีจำนวนน้อยกว่างาน ทำให้บางครั้งบุคลากร

ขาดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย จากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อาจอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์

จากปัญหาการจัดการองค์การและการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาจึงต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ ในการการปฏิบัติราชการที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ องค์การที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังส่งผลไปถึงองค์การและแรงจูงใจจะ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษานั้นมีความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การ เพราะสถานศึกษาที่มี สุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สถานศึกษาจะมีชื่อเสียงเป็นที่ ยอมรับในสังคม สมาชิกในสถานศึกษามีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพัน ต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และยังทำให้ครูเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสุขภาพองค์การ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัย ที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2558, หน้า 3)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และสร้างเสริมสุขภาพองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 96 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 1, 252 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 รวมทั้งสิ้น 297 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) มาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ตัวแปร ดังนี้

3.1 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ได้แก่

- 3.1.1 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ
- 3.1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 3.1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร
- 3.1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
- 3.1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

- 3.1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
- 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
 - 3.2.3 ด้านลักษณะของงาน
 - 3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานเขตพื้นที่ มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบไปด้วย 6 มิติ ดังนี้

1.1 ความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง โรงเรียนมีความพร้อมสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้

1.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครูสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

1.3 อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ทั้งยังเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหารการศึกษา บุคลากรเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ จนทำให้งานที่ได้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ

1.4 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การ ให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสามารถ จัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณ สถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครูอยู่ เสมอเมื่อครูต้องการ ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพ โรงเรียน มีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอโรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญา ท้องถิ่น

1.5 การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความเชื่อเพื่อต่อกันและกันครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการ ยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี

1.6 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่น สู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง โรงเรียน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครู โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากจิตใจ ที่อยู่ ภายใต้อุณหภูมิ ความคาดหวัง ความต้องการ เพื่อตอบสนองของความรู้สึกของตนเองให้ตนเอง มีความสุข ความสำเร็จจากสิ่งที่ตนกระทำ และการกระทำทั้งจะต้องหวังผลตอบแทนจากปัจจัยเมื่อตนเอง ได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวังแล้วก็สามารถอุทิศตนทุ่มเท มุ่งมั่นทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายใน เวลาที่กำหนดอยู่เสมอ

2.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการ

ทำงานเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนดสามารถให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัดและมีความอิสระในการปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจอยู่เสมอ ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับกำลังความสามารถ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องงานมีความมั่นคงได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สามารถนำผลวิจัยสุขภาพองค์การของสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การให้สมบูรณ์แข็งแรงยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้มีการนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา สามารถสรุปแนวคิดสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและสุขภาพองค์การ
 - 1.1 ความหมายขององค์การ
 - 1.2 องค์ประกอบขององค์การ
 - 1.3 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 1.4 มิติสุขภาพองค์การ
 - 1.5 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
 - 1.6 เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ
 - 1.7 การพัฒนาสุขภาพองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.5 การพัฒนาแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและสุขภาพองค์การ

ความหมายขององค์การ

ความหมายขององค์การ คำว่า “องค์การ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายและเป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า คือการรวมกลุ่มกันของกลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อกระทำ

การสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “องค์การ” ไว้อย่างมากมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การเป็น ศูนย์กลางของการจัดกิจกรรม ที่ประกอบขึ้นมาเป็นหน่วยงาน ถ้าเป็นองค์การสาธารณะ เรียกว่า องค์การบริหารราชการ ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า องค์การบริหารธุรกิจ

อาานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การหมายถึงบุคคล ที่มีการรวมกันจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ให้บรรลุ

วันวิสาข์ ยิวฐะสิริ (2559, หน้า 24) นักวิชาการด้านการจัดการและด้านองค์การ ได้ให้ความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย และมีความคล้ายคลึงกันว่า องค์การคือกลุ่ม คนที่มีการรวมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายโดยการรวมกันนั้นต้องบรรลุเป้าหมาย มีการจัดระเบียบ การแบ่งหน้าที่ และมีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ เหมือนกัน

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558, หน้า 15) ให้ความหมายขององค์การว่ากลุ่มคนที่มี การรวมตัวกัน เพื่อประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบงานไว้

Chandler and Plano (1982) ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนซึ่งใช้โครงสร้างซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Bernard (1966) ให้ความหมายของ องค์การว่า องค์การที่เป็นแบบแผน หมายถึง ความร่วมมือของคนหลายคนที่มีความตั้งใจจริงที่จะทำ กิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายขององค์การไปในทิศทางเดียวกันว่า องค์การ คือการรวมกลุ่มกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปและมีการจัดระบบความสัมพันธ์ การแบ่งงาน ความรับผิดชอบหน้าที่ของบุคคลในองค์การอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผน ล่วงหน้า มีการประสานงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อกะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบขององค์การ

องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ในการก่อตั้งองค์การขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติกิจกรรม

2. โครงสร้างองค์การต้องมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน โดยอาศัยหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง และการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การร่วมมือประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

4. บุคคลองค์การต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ

Hersey and Blanchard (1969) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี ซึ่งมีความชัดเจนมีความเข้าใจในหน้าที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถกระจายความคิด ความเข้าใจ หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งที่มีชีวิต องค์การจะมีการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจน เข้าใจ นำมาซึ่งการเปรียบเทียบที่จะสะท้อนให้เกิดการหล่อเลี้ยงในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันต่าง ๆ เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี

Hoy and Forsyth (1986) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การไว้ว่าเป็นสภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนอง การกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย โดยที่องค์การใด มีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

Hoy, Tarter, and Kottkamp (1991) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญ

ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผน ในองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงให้องค์การ มีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานและยั่งยืน

Dive (2004) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือ ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558, หน้า 14) ให้ความหมาย สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น มีความพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการ กับปัญหาและอุปสรรคที่มาคุกคาม ภายในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การที่ตอบสนองการทำตามหน้าที่ สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และ การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไป อย่างต่อเนื่อง

นฤพันธ์ ยินดี (2558, หน้า 10) ให้ความหมาย สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพของ องค์การที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และดำรงอยู่ได้ท่ามกลาง สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง ทำนุบำรุงรักษา ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ตลอดจนปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้า ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

กมลาคัน ศรีประสิทธิ์ (2558, หน้า 50) อธิบายว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ภาวะ แห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การ เป็นสิ่งมีชีวิต องค์การจะมีการเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุดคล้ายกับ ชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น

ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่าง ๆ ทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ ระบบดังกล่าวจะประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และ ระบบคน (People Subsystem) ซึ่งแต่ละระบบจะมีองค์ประกอบภายในหน้าที่เป็นกลไกของการ ทำงานเช่นเดียวกับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันดี องค์การจะสามารถสนองตอบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถนะไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้องค์การจะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดจะเสื่อมสลายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

ปรีดา จำนงจิต (2559, หน้า 14) ได้เสนอไว้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพองค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ ซึ่งสามารถตอบสนองหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

จินตนา ศุภกรธรรสาร (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะของการปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของสมาชิกในองค์การ มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในองค์การ มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

กอบัว ทศนภักดี (2560, หน้า 26) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ผลประกอบการและการประสบความสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมาย

ของบุคคล และเป้าหมายของทีม โดยบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2560, หน้า 11) กล่าวว่าสุขภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่คุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่าสุขภาพขององค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

มิติสุขภาพขององค์กร

Hoy and Forsyth (1986) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพขององค์กรไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์กร
2. อิทธิพลของผู้บริหาร
3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
5. การสนับสนุนทรัพยากร
6. ชวัญในการปฏิบัติงาน
7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า สุขภาพขององค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหาร องค์กรมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความ คาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น ผู้บริหารยอมรับความต้องการ และความคาดหวังของครู ผู้บริหารโรงเรียนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดตาราง และปฏิทิน ปฏิบัติงาน

1. ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional integrity) กล่าวว่า เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อม โดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานที่ ศึกษาที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้

พัฒนาตนเอง การบริหารและการจัดการเรียน การสอนจึงต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครอง ท้องถิ่น มีการบริหารจัดการในรูปแบบของ คณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารองค์กร จะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ยุ่งยากจากภายนอก เช่น ครูได้รับการปกป้องจาก ผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียน ไม่อ่อนไหวจากแรงกดดันจากภายนอก ความ เข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษา ต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบเพื่อ ไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการ โรงเรียน เป็นต้น

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำ จึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง ความพยายามที่จะทำ ให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้ อิทธิพลในองค์กรต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่าง ที่ผู้บริหารต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้างในการทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์กร และได้พบว่า มี 9 ประการ คือ

- 3.1 การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rational persuasion)
- 3.2 การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal)
- 3.3 การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)
- 3.4 การทำให้ชอบหรือการประจบเอาใจ (Ingratiation)
- 3.5 การแลกเปลี่ยน (Exchange)
- 3.6 การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal appeal)
- 3.7 การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimizing)
- 3.8 การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)
- 3.9 การกดดันหรือขู่ขู่ขู่ (Pressure)

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว คือ

4.1 การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิม หรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่ดีขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือการลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) คือ การที่ผู้บริหารบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ ประองคองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูง หรือขวัญ ในการปฏิบัติงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องผนึกกำลังกัน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูต้องมีความคิด สร้างสรรค์มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

Hoy and Feldman (2000) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำ

หน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. อิทธิพลของผู้อำนาจการ (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงานเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่าง que ผู้บริหารต้องการ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตรใจกว้างเป็นที่พึ่งเปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมายภารกิจ ภาวะเปรียบเทียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐาน การทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การ บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าองค์การใด ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้า กลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉง

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียนซึ่ง (Robbins and Coulter, 2003) กล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือเน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ

6. **ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)** หมายถึง ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่ไม่หวัดตัว เปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

7. **การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis)** หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัด งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงาน ด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

จากทฤษฎีของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า มิติสุขภาพองค์การ หมายถึง มิติที่ใช้ในการวัดหรือตรวจสอบสุขภาพองค์การ แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) ภาวะผู้นำ (Leadership) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem-solving adequacy) ความเท่าเทียมกัน (fairness) ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (family and work life balance) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นลักษณะของสุขภาพองค์การหรือมิติที่ใช้ชี้วัดสุขภาพองค์การ

ลักษณะของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่ามิถุนานักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Miles (1973) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับการที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีการกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันในองค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าเขาต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดใจจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์กร

5. ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์กรที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปกป้องดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดี จะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์กรที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าในตัวของมันเองสมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กรต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์กรแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์กรจึงรวมถึงผลรวมของของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์กรจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร

7. นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญอกงามพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะคงอยู่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

8. ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่สุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะต้องรู้สึกที่องค์การเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมและขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำร้ายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้นหมายความว่าองค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรี ที่จะการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การ หรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-Solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหานั้นที่ต้องแก้ไขที่กระบวนการแก้ปัญหานั้น ไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์การที่สุขภาพดี ต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดีเพื่อรับทราบปัญหาด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะของสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีนโยบายแผนพัฒนาต่าง ๆ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน มีบริหารจัดการได้อย่างอิสระ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) ได้กำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติภาวะผู้นำฉันทเพื่อร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

2. มิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

3. มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ศรัทธา ต่ออาชีพความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน

4. มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึคนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. มิติความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ตามรายละเอียดที่แสดงตามตาราง 1 การสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ	Hoy and Forsyth (1986)	Hoy and Sabo (1997)	Hoy and Feldman (2000)	Miles (1973)	Hoy, Tarter, and Kottkamp (1991)	ความถี่
ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	/	/			/	3
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	/	/	/		/	4
ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	/	/	/	/	/	5
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	/	/	/	/	/	5
ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	/	/	/	/	/	5
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	/	/	/		/	4

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ (OHI) ของ Hoy and Sabo (1997) เพื่อนำมาใช้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ทั้งหมด 6 มิตินี้คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ทั้ง 6 มิตินี้ Hoy and Sabo กล่าวว่า จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จในสุขภาพองค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใด มีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

การค้นพบของงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าสุขภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการของนักเรียน กล่าวคือ บรรยากาศของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดีกว่าคะแนนผลสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และการอ่านของนักเรียนสูงขึ้น (Hoy and Tarter, 1992) และบรรยากาศของสถานศึกษาขนาดกลางจะมีสุขภาพที่ดีกว่าถ้าผลการสอบคณิตศาสตร์ การอ่าน และการเขียนของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐาน ก็จะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย (Hoy and Hamnum, 1997; Hoy et al., 1998; Hoy and Sabo, 1997; Goddard et al., 2000) การศึกษาของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศของสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีจะมีการพัฒนา

ประสิทธิภาพของครู นั้นคือสุขภาพขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนด้วย (Hoy and Woolfolk, 1993) จากผลงานการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญของสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น มีความสัมพันธ์กับลัทธิมนุษยศาสตร์ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งของสถานศึกษา และการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาประเทศต่าง ๆ สรุปได้ว่า สุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับการทำให้นักเรียนเกิดความแตกแยก อัตรการออกกลางคันต่ำ และมีความผูกพันกันสูง

ดังนั้น สุขภาพของสถานศึกษาสามารถหาความเชื่อมั่นได้ โดยการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น ความเคลือบไหวในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ไม่เป็นเพียงมีแต่ความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายของตนเองเท่านั้นแต่ยังใช้ทำนายประสิทธิผลของ สถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความผูกพันกับองค์การ และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีสุขภาพดี คณะครู จะมีความผูกพันและไว้วางใจต่อกันและกัน รวมทั้งมีความรู้ วางใจต่อหัวหน้าสถานศึกษาที่ยึดถือมาตรฐานทางวิชาการสูงและเปิดกว้าง นักเรียนประสบความสำเร็จในระดับสูง ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาวิชาชีพของครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดและดัดแปลงเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ของ Hoy and Sabo (1997) เพื่อนำมาใช้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ทั้งหมด 6 มิติ คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ทั้ง 6 มิตินี้ Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จในสุขภาพองค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใด มีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งรายละเอียดแต่ละมิติ มีดังนี้

ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกับความเข้มแข็งขององค์การไว้ ดังนี้

ความเข้มแข็งของ องค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอด และสามารถที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและ ผู้ปกครองได้โรงเรียนมีความจำเป็นต้องปรับตัว

เพื่อการอยู่รอดและต้องพัฒนาต่อไปอย่างยาวนาน ถ้าโรงเรียนปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนแล้วในที่สุดโรงเรียนก็ต้องตายไปจากชุมชน ซึ่งการปรับตัวขององค์การให้เหมาะสมเป็นสิ่งปรารถนา เพราะหมายถึง การอยู่รอดและมีลักษณะเป็นองค์การที่มีทรัพยากรเข้มแข็งมั่นคงพร้อมที่จะรับความกดดันอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ การปรับตัวจะทำได้ดีในภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เร็วและมากจนเกินไป เพื่อรักษาความสมดุล และการเจริญเติบโตขององค์การ นอกจากนี้ Mott (1972) ได้อธิบายว่า ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์การนั้นมีการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่ง ประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมก็ดี การลดความเสี่ยงและพยายามสร้างเกราะกำบัง ผลกระทบจากภายนอกก็ดี เป็นการแสดงถึงเกียรติศักดิ์ศรี หรือความเข้มแข็งขององค์การสอดคล้องกับ Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์การคือ ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเองเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน

โดยสรุปแล้วความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่ สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง โรงเรียนมีความพร้อมสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้

ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Collegial Leadership) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารไว้ ดังนี้

Griffith (1956 อ้างอิงใน จิรวัดน์ ไทยประเสริฐ, 2559, หน้า 12-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ผู้นำในฐานะผู้ผลักดัน (Improver) คือ การให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนางานที่รับผิดชอบจนสามารถทำงานได้ดีขึ้น ผู้นำที่มีลักษณะเหล่านี้จะต้องเป็นคนที่มีความมั่นคงในตัวเอง 2) ผู้นำในฐานะผู้ตระหนักรู้ (Recognizer) ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อปัญหาของผู้อื่นหยั่งรู้ศักยภาพของแต่ละคน ตลอดจนส่งเสริมการมีความคิดริเริ่ม 3) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (Helper) คือ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในองค์การทั้งด้านอาชีพการงานและส่วนตัวด้วย 4) ผู้นำในฐานะนักพูดที่มีประสิทธิภาพ (Effective Speaker) การพูดในที่ชุมชนนี้เสมือนการวาดภาพให้ผู้อื่นเห็นภาพหรือสิ่งที่มีต่อองค์การได้ด้วย

5) ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (Co-Ordinator) หมายถึง การประสานงานภายในตัวเองและภายนอกการประสานงานภายในตัวเอง คือการรู้จักตัวเอง รู้ถึงทัศนคติ จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองที่อาจทำให้คนอื่นเกิดความพอใจหรือโกรธเคืองรวมทั้งการรู้จักปรับอารมณ์ของตัวเอง ส่วนการประสานงานภายนอกคือ การรู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร และชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการของทุกฝ่าย

โชติพงษ์ ถาวรโชติ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เฉื่อยชา เชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอด กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

เรวัต ระบุรงค์ (2558, หน้า 23) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความเป็นผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบถูกต้องและทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ และ 9) การมีบุคลิกภาพดี

ณัฐธินัน โปธิ์พวง (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการในโรงเรียนให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอนระยะเวลา สถานที่และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจง เกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงานโดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่งานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อมากำหนดเป้าหมาย วิธีการ ให้ทำต่อไป

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มหรือกระบวนการซึ่งผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่น ๆ ของตนกับสมาชิกในกลุ่มให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ ผู้บริหาร ในยุคโลกาภิวัตน์ต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ และใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

1. จะต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ ถึงแม้จะไม่แตกต่างกันมาก เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ต้องการที่จะติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกที่เป็นผู้ตาม และจะต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่นที่ติดต่อกับเขา ดังนั้นบุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่กล่าวมาได้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2554, หน้า 30) ในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องดูแลรับผิดชอบต่อความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ จึงควรต้องมีความรู้ความสามารถในการตรวจและนิเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. จะต้องมีความวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Breadth) คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวอย่างกว้างขวาง มีความวุฒิภาวะทางอารมณ์จะต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคมหรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตัวเอง วางตัวน่ายกย่องและศรัทธาอีกทั้งเป็นผู้ที่นำเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพและการแต่งกายสง่างามแลดู น่าเลื่อมใส มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

3. จะต้องมีความแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation & Achievement Drive) ผู้นำจะต้องมีความแรงจูงใจภายในสูง และจะต้องมีความขยันที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องทำงานหนักเพื่อความพึงพอใจของตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2554, หน้า 16) ทำงานด้วยอุดมคติ เสียสละ อุทิศตนทุ่มเทกับการทำงานอย่างแท้จริง

4. จะต้องมีความเจตคติเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขาชอบรับอยู่เสมอกว่าคนที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับผู้อื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำางานนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับคนอื่น (พรนพ พุกกะพันธ์, 2554, หน้า 20)

5. เป็นผู้มีความสามารถบริหารที่ดี จะต้องมีการกระจายอำนาจและหน้าที่ เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมอบหมายภาระกิจการทำางานจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม นโยบายการงานควรจะต้องเป็นความชัดเจนและเป็นรูปธรรม (ระวังเนตร โพธิ์แก้ว, 2538, หน้า 16)

ดังนั้นความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครูสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารไว้ ดังนี้

ณัฐธรรณิน โพธิ์พวง (2558, หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปและสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้ความหมายและความสำคัญ ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) และทำให้องค์การดำเนินอยู่ได้ (Group Maintenance) ดังนั้น องค์การมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารแยก ออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญาความกระตือรือร้นความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่มการตัดสินใจ 2) ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้กีฬา 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด 4) สถานะรวมถึงสถานะทางสังคมและการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น 5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ ถึงผู้บริหารจะต้องอำนาจการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ อำนาจและ

อิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพต่อการใช้อิทธิพลทางสังคมกับผู้อื่น โดยให้คนอื่นทำตาม ก็หมายความว่า บุคคลดังกล่าวไม่ค่อยมีอำนาจเท่าใดนัก แต่ถ้าเขามีศักยภาพสูงพอที่จะทำให้ผู้อื่นทำตามก็แสดงว่า เขามีอำนาจมากแหล่งที่มาของอำนาจมีหลายแหล่ง อาทิ ความสามารถในการให้รางวัลหรือลงโทษ ความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่เป็นทางการ และเสน่ห์ส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้ 5 ประเภทดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมการกระทำของตนเอง โดยอาศัยอิทธิพลทางการเงินหรือตำแหน่งที่จะสามารถตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคลากร การให้รางวัลอาจไม่ใช่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเงินเสมอไป รางวัลอาจเป็นโอกาสการลาพักผ่อน 2) อำนาจในการบังคับ (Coercive Power) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมด้วยกำลังหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ทำตามที่ตนต้องการ เช่น การควบคุมการกระทำของตนเองในองค์กร ได้แก่ การตัดเงินเดือน การให้หยุดงาน การมอบหมายที่ผู้ปฏิบัติไม่ชอบให้เขาทำ 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจ ที่บุคคลได้รับจากตำแหน่งที่เป็นทางการของเขา จะมีการกำหนดไว้แล้วว่าเขามีอำนาจในเรื่องใด ระดับใด เช่น อาจารย์ประจำวิชา มีอำนาจในการตัดสินผลการเรียนรายวิชานั้น ไม่ใช่อาจารย์คนอื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ อธิบดีกรมวิชาการมี อำนาจบริหารงานวิชาการในกระทรวงเป็นต้น 4) อำนาจในการเป็นที่อ้างอิง หรือ ชื่นชอบของผู้อื่น (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับเพราะเป็นที่อ้างอิงหรือชื่นชอบของผู้อื่น เช่น ผู้บริหารระดับอาวุโสที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าเก่งและยุติธรรม อาจได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาจากผู้บริหารรุ่นหลัง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับจากการที่เขามีศักยภาพทางทักษะ และความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งที่ผู้อื่น อาจจะทำไม่ได้การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารแต่ละบุคคลมักจะไม่ใช้เพียงชนิดเดียว ในแต่ละคน สถานการณ์แต่จะมีเพียงบางครั้งที่ใช้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ฐานอำนาจบางอย่างก็มีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจอื่น ๆ เช่น ถ้าใช้ฐานพลังอำนาจบังคับมาก ๆ จะทำให้คนอื่นไม่ชอบมากกว่าเดิม ดังนั้นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะสามารถทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนผู้นำที่มีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559, หน้า 36) ให้ความหมายว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับเชื่อถือในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชนและหน่วยงานอื่น รวมถึงเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของ

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป สามารถใช้อิทธิพลของผู้บริหารไปบังคับบัญชาของค์การทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและสามารถดำเนินการอยู่ได้

อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลกระทบตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตามอิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคม จนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการชี้แนะให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ในขณะที่การปรับเปลี่ยนให้องค์การก้าวหน้าไปนั้นจำเป็นต้องใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามที่ตนเองประสงค์ หากกระแสการเปลี่ยนแปลงตั้งอยู่บนกรอบที่สอดคล้องกับกระแสของโลกแล้ว การใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นไปได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องรักษาใช้อำนาจ เพราะอำนาจไม่แตกต่างกับอาวุธที่มีอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น หรือในกรณีที่อำนาจตกอยู่ในอุ้งมือมารหรือคนที่ขาดคุณธรรม ย่อมนำความหายนะมาสู่องค์การ ในทางกลับกันถ้าผู้ใช้อำนาจเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีความสามารถ ย่อมจะใช้อำนาจให้เป็นตาคุณธรรมนำสันติสุขมาสู่ตนเอง องค์การ และสังคมได้เป็นอย่างดี (ทองใบ สุตชาติ, 2558, หน้า 20)

อำนาจ (Power) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล และวิธีการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือเป็นวิธีการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้อุบัติคุณอื่น ยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง (ทองใบ สุตชาติ, 2558, หน้า 20)

อำนาจในองค์การแบ่งออกเป็น 5 อย่างคือ

1. อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ให้ใช้ได้ตามโครงสร้างขององค์การ คนที่ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์การจะใช้อำนาจและถูกใช้อำนาจนั้น ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งจะใช้อำนาจนั้นต่อบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจสั่งการอย่างเป็นทางการ (Formal authority) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังอำนาจนั้นเพราะผู้สั่งเป็นผู้บังคับบัญชา หากไม่เชื่อฟังอำนาจนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินได้ กล่าวว่าคุณบริหารทุกคนมีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมีเพียงอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายไม่ได้ทำให้เป็นผู้นำได้เลย คนที่ยอมรับเชื่อฟังอำนาจนี้ เพราะเป็นอำนาจตามสายการบังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้ตามกฎข้อบังคับและนโยบายขององค์การ หากผู้บริหารที่ใช้อำนาจนี้ไม่เป็นไปตามข้อบังคับและนโยบายที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ปฏิเสธได้หรือทำแบบซังกะตาย

2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่จะทำให้สิ่งมีค่าใด ๆ หรือสิ่งที่ดี ๆ ให้กับคนที่ทำตามอำนาจนั้นและรวมถึงการไม่ให้รางวัลด้วย เช่น คนที่ทำตามสั่งได้ผลงานระดับหนึ่งจะได้รับรางวัล แต่ถ้าผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก็ไม่ได้รางวัลนั้นรางวัลตอบแทนที่ให้ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง ค่าชมเชย การยอมรับ การมอบหมายงาน และผลประโยชน์อย่างอื่นโดยทั่วไป ยิ่งจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้มากเท่าไรและความสำคัญของรางวัลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีมากเท่าไร อำนาจของผู้บริหารก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะเห็นแก่รางวัลตอบแทนที่ให้อย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งมีคุณค่า ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ใช่ผู้นำ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะต้องการรับคำชมเชย การยอมรับการให้เกียรติเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นก็จะเป็นผู้นำด้วย

3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เป็นอำนาจบังคับให้คนยอมรับหรือยอมทำตามด้วยการขู่จะลงโทษทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางจิตวิทยา โดยทั่วไปจะใช้การลงโทษทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เช่น การตำหนิตัววาจา การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร การลงโทษทางวินัย การปรับลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน ผู้บริหารบางคนใช้การลงโทษที่รุนแรง การตักเตือนและการบังคับจิตใจเป็นอำนาจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งแน่นอนว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมทางการบริหาร ยิ่งใช้การลงโทษมากขึ้นเท่าไร อำนาจการลงโทษย่อมมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งผู้บริหารใช้อำนาจการลงโทษมากขึ้นเท่าไรการไม่ยอมรับในอำนาจและความรู้สึกเป็นศัตรูของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่ใช้อำนาจการลงโทษ มากแสดงว่ามีความเป็นผู้นำน้อย

4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นเพราะว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการมีความรู้ มีข้อมูล และมีวิธีการใช้ความรู้และข้อมูลนั้นที่คนอื่นไม่มีหรือทำไม่ได้ยิ่งความรู้และข้อมูลมีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร โดยทั่วไปผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญอย่างมากในศาสตร์ของตน

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่คนอื่นอยากจะทำตามหรือเลียนแบบ อำนาจอ้างอิงเกิดจากความดึงดูดใจระหว่างบุคคล (Interpersonal attractiveness) วิวัฒนาการมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับคนอื่นจึงทำบุคคลชื่นชมและยอมรับนับถือ อำนาจอ้างอิงเป็นนามธรรมที่มีพื้นฐานมาจากการเลียนแบบ อยากทำให้เหมือนเพราะผู้ตามชอบบุคลิกภาพ ทัศนคติหรือความเป็นมาของคนนั้นในทางใดทางหนึ่ง โดยผู้ตาม จะมี

พฤติกรรมในการแต่งตัว การใช้เครื่องประดับอย่างเดียวกัน การมาทำงานในเวลาเดียวกันและการยึดถือปรัชญาและแนวคิดทางการบริหารแบบเดียวกัน

การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารแต่ละบุคคลมักจะไม่ใช้เพียงชนิดเดียวในแต่ละสถานการณ์ แต่จะมีเพียงบางครั้งที่ใช้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ฐานอำนาจบางอย่างก็มีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจอื่น ๆ เช่น ถ้าใช้ฐานพลังอำนาจบังคับมาก ๆ จะทำให้ผู้อื่นไม่ชอบมากกว่าเดิม ดังนั้น การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนผู้นำที่มีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม

โดยสรุปแล้วอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ทั้งยังเป็นที่ยอมรับและเชื่อใจจากผู้บริหารการศึกษา บุคลากรเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ จนทำให้งานที่ได้ประสพผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ

การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากรไว้ ดังนี้

เรวัต งามบุรงค์ (2558, หน้า 21) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคลคือ ทำให้ครู อาจารย์ แต่ละคนมีความรู้สึก ว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคนอีกทั้งปริมาณงานจะต้อง มีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐธินัน โปธิ์พวง (2558, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนนั้น ยังหมายถึงมวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม การเงินของสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องประกอบสถานที่ฝึกปฏิบัติและ สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอนและใช้งาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอ ต่อการใช้งานงบประมาณของสถานศึกษาเพียงพอและเอื้อต่อ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานที่ฝึกปฏิบัติมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย มีการดูแล บำรุงรักษาอย่างเหมาะสมเพียงพอกับการใช้งาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อมีจำนวนที่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน มีระบบการจัดหาและ การบำรุงรักษาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ มีแหล่งที่มาของรายได้แน่นอนและเพียงพอ ต่อการดำเนินกิจการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารองค์การ ให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณ สถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครู อยู่เสมอเมื่อครูต้องการ ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ โรงเรียนมีครู เพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จาก ภูมิปัญญาท้องถิ่น

การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกับการอยู่ร่วมกันของครูไว้ ดังนี้

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ความผูกพันอย่าง แน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือ ความรู้สึกที่ดีต่องานสอนและต่อนักเรียน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างกระตือรือร้นเต็มความสามารถสถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาใช้ได้อย่างมาก และเต็มที่ ที่บุคลากรมีอยู่ บุคคลในกลุ่มรู้สึกพอใจจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน แต่อย่างไร ก็ตามความสามารถนั้นเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งของบุคคล การสร้างความสามัคคีจึงไม่สามารถกระทำได้ง่าย ซึ่งปัจจัยที่มีต่อความสามัคคีในองค์การ มีดังนี้ 1) ความมีลักษณะ เหมือน ๆ กันในกลุ่ม คือ ค่านิยม เจตคติ และฐานะสิ่งเหล่านี้เป็นตัวหล่อหลอมให้คนรวมกลุ่ม กันและเกิดความสามัคคี 2) สถานการณ์บางอย่างที่กดดันกลุ่ม หรือถูกแยกตัวออกมาทำให้ สมาชิกมีความสามัคคีที่เหนียวแน่นขึ้น เกิดความพร้อมเพรียงเพื่อที่จะได้สถานการณ์นั้นได้ 3) ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดเล็กอาจไม่มีความสามารถในการสร้างผลงาน อาจไม่เพียงพอ กลุ่มจึงไม่ดึงดูดใจสมาชิก ในทางกลับกันกลุ่มที่มีขนาดใหญ่เกินไป การติดต่อสื่อสาร

อาจยุ่งยากสลับซับซ้อนขาดตอนไม่ทั่วถึง การรวมตัวเกิดขึ้นได้ยาก สมาชิกไม่มีโอกาสสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของตนเองได้ ความสามัคคีจึงไม่อาจเกิดขึ้น 4) บรรยากาศทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม หากบรรยากาศภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ถึงกันหมดในหมู่สมาชิก ความสามัคคีก็จะเพิ่มมากขึ้น ทำนองเดียวกันหากบรรยากาศภายนอกกลุ่มเป็นปรปักษ์กัน กลุ่มจะได้ความสามัคคีลดลงด้วย 5) ผู้นำของกลุ่มมีส่วนสำคัญต่อกลุ่มมาก ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลมาก โดยปกติผู้นำกลุ่มจะทำหน้าที่สองประการได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มสั่งการหรือกำกับกลุ่ม และอีกประการหนึ่งคือทำหน้าที่ประสานความกลมเกลียวระหว่างสมาชิก ซึ่งประการหลัง เป็นสิ่งสำคัญมากหากผู้นำทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวของกลุ่มย่อมมีมากขึ้น มีความสามัคคีสูงเป็นผลจากการปฏิบัติต่อกันระหว่างสมาชิกเป็นสำคัญ 6) มีความเข้าใจอันดีต่อสมาชิกกลุ่ม เข้าใจทั้งธรรมชาติเฉพาะตัว และพื้นฐานทางจิตใจพร้อมอภัยให้กันเสมอ 7) มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดของสมาชิก โดยถือว่าความคิดแต่ละคนมีค่าควรแก่การรับฟัง ยอมรับในเหตุผลและความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ไม่ยึดมั่นในความคิดของงานฝ่ายเดียว 8) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มพร้อมให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความเต็มใจ 9) แต่ละคนมีความไวต่อความรู้สึกรับรู้และสัมผัสความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี 10) มีความเชื่อมั่นศรัทธาในกันและกัน ยอมรับความสามารถไม่หวั่นไหวต่อคำติฉินนินทา ใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจ 11) ให้เกียรติแก่กันและกัน ถึงแม้ว่าจะสนิทสนมเพียงใด แต่เมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่นต้องให้เกียรติไม่หักหน้ากัน หากแต่ละคนปฏิบัติได้ดังกล่าวแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวจะดำรงอยู่ได้ค่อนข้างถาวร ซึ่งปรากฏผลชัดเจนขณะทำงาน

Podgurski (1990 อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 36) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียนและนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น สรุปว่าการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีความสามัคคีผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นมีความรู้สึกที่ดีต่องาน นักเรียน เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน และเอื้ออาทรต่อกัน มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อปัญหาสามารถควบคุมและมองเห็นคุณค่าของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความเชื่อเพื่อต่อกันและกันครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี

การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมุ่งเน้นวิชาการไว้ ดังนี้

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการงาน วิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวาง มีองค์ประกอบคือ หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู โดยผู้บริหารต้องรับผิดชอบโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนแต่การบริหารงานวิชาการโรงเรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ ต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) ตลอดจนต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทาง การศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดผลประเมินผล การนิเทศ การศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้น หัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

อริสรา อิมแจ่ง (2559, หน้า 24) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ ระดับสภาวะของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ภาวะผู้นำในการที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา

โดยเกี่ยวข้องกับการจัดมวลประสบการณ์ให้เด็ก และปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กณิกนันต์ แสงมหาชัย (2558, หน้า 17) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนต้องใช้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยนักเรียนได้รับรู้อย่างเต็มที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีมาก และพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้ ดังนั้น การมุ่งเน้น วิชาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ และเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัด สุขภาพองค์การของโรงเรียน

อำภา บุญช่วย (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มี ประสิทธิภาพมากที่สุดสอดคล้องกับ วิชิต บุญเลิศ (2543, หน้า 20) สรุปว่าการบริหารงาน วิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่ มุ่งผลสูงสุดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมาโดยสรุปแล้ว การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนไว้สูง โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

การพัฒนาสุขภาพองค์การ

วิภา เพ็งเสงี่ยม (2560, หน้า 15) การพัฒนาองค์การเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การให้ทันสมัย มีระบบภายในองค์การที่มีความสามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้อย่าง คล่องตัวเหมาะสมกับทุกสภาวะการณ์ โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่อาจเป็นการ ส่งเสริมให้มีการคิดค้นเกี่ยวกับเทคนิคและกลวิธีในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเน้นกิจกรรม ส่งเสริมทัศนคติในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยการเพิ่มพูนสัมพันธภาพ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความร่วมมือระหว่างกลุ่มสูงขึ้น หรือมีการปฏิบัติงาน

เป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่เน้นการพัฒนาองค์การ โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานที่เป็นคณะทำงานช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของทีมและองค์การ นอกจากนี้ การส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ควรมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับโดยการยึดถือเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ เพื่อลดอุปสรรค ความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ ในการพัฒนาองค์การนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ดีกว่าเดิม ในกระบวนการของการพัฒนาองค์การ มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้การรวบรวมข้อมูล (Data Collecting) การตรวจวินิจฉัย (Diagnosis) การแทรกแซง (Intervention) และการประเมินผล (Evaluation)

ในการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์องค์การก่อน เพื่อให้รู้ว่าปัญหาขององค์การคืออะไร สาเหตุอยู่ที่ไหน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการต่าง ๆ อาจเป็นวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งวิธี ได้แก่ 1) การสังเกตการณ์ (Direct Observation) 2) การสัมภาษณ์ที่ละคนหรือกลุ่ม (Individual or Group Interview) 3) การใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือสำรวจอื่น ๆ การเลือกใช้วิธีการใดแล้วแต่ความเหมาะสมขององค์การ วิธีที่สะดวกแล้วใช้กันมากที่สุด คือ ใช้แบบสอบถาม

องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

วรรณภา ประทุมโทน (2554, หน้า 16) สำหรับแนวทางการพัฒนาองค์การเรื่องสุขภาพองค์การนั้น ควรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องยอมรับความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และที่สำคัญควรเป็นแนวทางที่มาจากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมกรรมการบริหาร จึงเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาพองค์การที่ได้จากการแสดงความ คิดเห็นของทีมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือองค์การ มีดังนี้

1. จำนวนหน่วยงานที่เข้ารายงานนโยบาย การมีจำนวนหน่วยงานมากทำให้การประสานกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกันยากลำบาก ถึงแม้ว่าจะมีความเห็นพ้องต้องกันด้านเป้าหมายนโยบาย แต่จะมีความขัดแย้งกันด้านวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. ความชัดเจนของโครงการ ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ หากปัจจัยด้านนี้มีความคลุมเครือจะกลายเป็นเงื่อนไขให้กลุ่มผลประโยชน์มีโอกาสกระทำการให้การดำเนินการตอบสนองวัตถุประสงค์ของพวกเขา

3. ผู้ปฏิบัติงานคนสำคัญมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของโครงการ เพราะบุคคลสำคัญเป็นผู้ที่เข้าใจภาพรวม และกิจกรรมของกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน ที่พยายามผลักดันและสนับสนุนโครงการทุกวิถีทาง จำนวนผู้ปฏิบัติงานคนสำคัญ คือ ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ

4. ความชัดเจนของหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น จำนวนประเด็นและสิ่งที่ต้องตัดสินใจ

จากการศึกษาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จมี 6 ตัวแบบ ดังนี้

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เป็นตัวแบบที่มีความเชื่อว่า นโยบายแผนงาน และโครงการที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจชัดเจน มีการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดและประเมินผล และมีมาตรการให้คุ้มให้โทษ

2. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย ได้แก่ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา แต่อำนาจจะกระจายทั้งองค์การข้าราชการระดับล่าง สามารถใช้วิจารณ์ญาณ ในการตัดสินใจ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจควบคุมได้ โครงการนี้จะสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการระดับนี้เป็นสำคัญ

3. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแต่ละองค์การมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังแตกต่างกัน ดังนั้น โครงการที่ประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหาร หรือมีความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ

4. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นการสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ในความเป็นจริง ความขัดแย้งจะเป็นปรากฏการณ์

ธรรมดาที่เกิดขึ้นได้โดยทั่วไป ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ

5. ตัวแบบทั่วไป (General Model) เป็นตัวแบบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่รวมเอาตัวแปรบางส่วนจากตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ กระบวนการสื่อข้อความ ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ

6. ตัวแบบพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้มุ่งสนองตอบต่อความต้องการทางจิตวิทยาและสังคมของมนุษย์ ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จ จึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพัน โดยวิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม เป็นต้น

จากทัศนคติของนักวิชาการสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์การที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรตระหนักว่าการเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ และคุณภาพใหม่ที่น่าพอใจมาก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนักบริหารในการสรรหาให้ได้มาซึ่งกระบวนการที่สามารถแก้ ปัญหา และควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ ซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์การใด ๆ ก็ตาม ควรเป็นแนวทางที่องค์การนั้นยอมรับ และสามารถนำไปปฏิบัติกับองค์การนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและแนวทางที่องค์การยอมรับ ควรเป็นแนวทางที่มาจากการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหาร จากการศึกษาจะพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของต่างประเทศที่ในระยะแรกเป็นการศึกษาโดยใช้แนวคิดของ (Miles, 1973) เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยระยะต่อมาได้ แนวคิดของ (Hoy and Sabo, 1997) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การในสถาบันการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยได้ศึกษาบนแนวคิดพื้นฐาน ทฤษฎีระบบสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และสิ่งที่จะต้องใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญก็คือ การทำงานรวมถึงความสำเร็จก็ย่อมต้องใช้

แรงจูงใจ ผู้ใดที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ แต่ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็อาจส่งผลให้การทำงานหรือองค์ไม่ประสบความสำเร็จได้ และองค์กรใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

แก้วตา เข้มแข็ง (2558, หน้า 18) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ที่เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, หน้า 1) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพอใจโดยตนเอง ไม่ได้หวังรางวัลจากภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จรรยา นิลทรัพย์ (2558, หน้า 194) กล่าวว่า ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรม ด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากจิตใจ ที่อยู่ภายใต้ความคาดหวัง ความต้องการ เพื่อตอบสนองความรู้สึกของตนเองให้ตนเองมีความสุข ความสำเร็จจากสิ่งที่ตนกระทำ และการกระทำทั้งจะต้องหวังผลตอบแทนจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เมื่อตนเองได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวังแล้วก็จะสามารถอุทิศตน ทุ่มเท มุ่งมั่นทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Steers and Porter (1997) อธิบายแรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายใน ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของคน

2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วย อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ มีความเข้มแข็งหรือแผ่วเบา

3. คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วย การตอบสนองอาจเกิดอยู่นานหรือ อาจจบในระยะเวลาสั้น ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในของบุคคล

เทพนม เมืองแมน (2540, หน้า 20-21) แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลงอาจให้ความหมายของแรงง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่าถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้ลดลงได้

ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ที่หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้นไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ ที่มาจากเป้าหมายของแต่ละคนทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ โดยมีสิ่งเร้าเข้าเป็นปัจจัยต่อความต้องการของมนุษย์และสิ่งเร้าานั้นจะเกิดขึ้นได้ มนุษย์จะต้องมีความคาดหวัง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

วรารักษ์ จิตตะวิกุล (2559, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนต้องการ เพื่อตอบสนองกับความต้องการภายในและภายนอก โดยแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ออกมาอย่างเด่นชัด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับ

บุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจรวมไปถึงความรู้สึกความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รักและผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

ปรีธนา รัศมีงาม (2559, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญในการ บริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะ สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรและต่อผู้บริหารองค์กร เพราะถ้าองค์กรใดหรือผู้บริหารคนใดที่มีการจูงใจให้กับบุคลากรที่ดีแล้ว นั้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขส่งผลโดยตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความผูกพันกับองค์กรเป็นผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, p. 80) ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กับทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวาง ในนามของ Maslow's Hierarchy of Needs Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีที่การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหารน้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหารความปลอดภัยและการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

3.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับทักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจใน สังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ความต้องการ การปกป้องคุ้มครองกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อน ๆ ในสังคม อุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย จะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางด้านการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

3.4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่น ยกย่องสรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้า ทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

3.5 ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิด

ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

ทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎี ของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการศึกษาของแอลเตอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาศึกษาเชิงประจักษ์ แอลเตอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือ ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่ อาศัยเป็นต้นสำหรับในชีวิตจริงในองค์การนั้น การต้องการค่าจ้างเงินโบนัสและผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้นและถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการ ประเภทนี้ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจการไม่ถูกทอดทิ้งความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงานความต้องการ อยากรับรู้มีความริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยๆและการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริง ในองค์การนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อื่นหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้นความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่ง ตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั้นเองหากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่ากว่า เช่น ความต้องการอยู่รอดได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า มีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ที่ได้หรือความต้องการทั้ง อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ นำทฤษฎี ERG ของแอลเตอร์เฟอร์ มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นความต้องการด้านความก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2560, หน้า 63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้

เสนอแนะหลักใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงนั้น คือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ มีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้วคนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันทีจากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วย เป็นสองอัตรา กล่าว คือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐานและอีกอัตราหนึ่ง จะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่าและอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้ จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุก ๆ ชิ้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนั้นจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ผลตอบแทนทางด้านการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและถ้าผลตอบแทนที่ เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็น ส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไปพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงาน ให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน
5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น

ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควร จนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้านจะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องคนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงิน แต่เพียงอย่างเดียวสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จการยกย่องนับถือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญของงานส่วนบุคคล เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งหากองค์การมีการพัฒนาแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การเป็นอย่างดีแล้ว จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์การ สามารถปฏิบัติงานออกมาได้เป็นมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด ด้วยเหตุนี้คนจึงมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันไปในขณะเดียวกัน แต่ละ องค์การก็มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการบุคลากรได้แตกต่างกัน ดังนั้นการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีการประยุกต์รูปแบบการทำงานที่เหมาะสม

การพัฒนาแรงจูงใจ

การพัฒนาแรงจูงใจเป็นแนวทางในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการทำงาน จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจหรือไม่

ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) ลดการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) ลดการประท้วงต่อต้าน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ โดยการให้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน มีดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามความรู้ความสามารถ
2. งานที่ทำ (Work itself) ทำงานที่พนักงานมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้งาน และได้รับการยอมรับในการทำงานนั้น
3. มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Promotion Opportunity) มีความก้าวหน้าในงานได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
4. การมีหัวหน้าที่ดี (Supervision) มีความสามารถทางเทคนิคการทำงานและมีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน มีการสื่อสารที่ดีกับหัวหน้างาน (Superior-Subordinate Communication)
5. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (Co-Worker) มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร มีความสามารถและให้การสนับสนุนที่ดี

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ดี

7. มีความมั่นคงในงาน (Job Security) มีการจ้างงานที่มั่นคงและต่อเนื่องตลอดเวลา องค์การหลายแห่งได้ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาแรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งหากองค์การมีการพัฒนาแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การเป็นอย่างดีแล้ว จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานออกมาได้เป็นมีประสิทธิภาพและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด ด้วยเหตุนี้ คนจึงมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันไปในขณะเดียวกันแต่ละองค์การก็มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการบุคลากรได้แตกต่างกัน ดังนั้นการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีการประยุกต์รูปแบบการทำงานที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความ รับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับ ปานกลาง ($p = .63$)

หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์ (2562, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเข้มแข็งขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอุทิศตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการชื่นชม 3) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 65 โดยที่สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

อภิธรรมย์ เศรษฐสินธ์ และพูลสุข หิงคานนท์ (2563, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 เพื่อศึกษา 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 จำนวน 148 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2558, หน้า 12) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด นนทบุรี พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติที่ 3 ด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และมิติที่ 2 ด้านภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีค่าคะแนนสุขภาพ องค์การมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และมิติที่ 1 ด้านความเข้มแข็ง ขององค์การ ซึ่งมีค่าคะแนนสุขภาพ

องค์การน้อยที่สุดอยู่ในระดับกลาง 2) ความสัมพันธ์ของระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมี ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และ มิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ 0.51 และ 0.53 ตามลำดับ

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559, หน้า 24) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05

กาญจน์ภา ฉวีรักษ์ (2558, หน้า 16) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก พบว่า 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุดคือด้าน ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 3) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน และพนักงานที่มี เพศ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการทำงาน และชมเชยยกย่องเมื่อพนักงานสร้างผลงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปาณิสรา ดงหมื่นรักษ์ (2562, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.510$) และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.245$) ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 357) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4, 62$, S.D. = 342) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 มีเพียง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05

เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ (2562, หน้า 396) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อยกระดับการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา เพื่อรับรองการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 1) เพื่อการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการสอนของครูที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม จังหวัดพะเยา 4) เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพะเยา และ 5) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารความเสี่ยงทางการกีฬาและนันทนาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาการ

พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองสำหรับครูได้รูปแบบการเรียนการสอนโดยมีหลักการของรูปแบบการเรียนการสอนประกอบด้วย 1.1) การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยจะเกิดขึ้นได้ดี หากผู้สอนดำเนินการสอนแบบชีววิสติกส์ คือ การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก รวมทั้งฝึกกลวิธีในการเรียนรู้และควบคุมการเรียนรู้ของผู้เรียน 1.2) การเรียนรู้จากการสังเกตการณ์ปฏิบัติของตัวแบบ พร้อมได้รับคำชี้แนะความช่วยเหลือการเสริมต่อการเรียนรู้จากตัวแบบจะช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาจากขั้นที่เป็นอยู่ไปขั้นที่สูงขึ้น 1.3) การกำหนดภาระงานที่เพิ่มความซับซ้อนและหลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะไปตามลำดับ 1.4) การสะท้อนผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและมีการพัฒนาตนเองต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ 2) ผลการยก่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพะเยา ร่างรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยกระบวนการ และผลผลิต เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยที่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านผู้บริหาร และด้านครูและบุคลากร โดยมี 18 ปัจจัยย่อย องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ มีองค์ประกอบย่อย องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การออกแบบ การปฏิบัติและการนิเทศและการสะท้อนคิด และด้านผลผลิต มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และชื่อเสียงของโรงเรียน (ผลงานของนักเรียน ครูและผู้บริหาร) 3) กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้ได้ตามมาตรฐาน กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาการให้บริการหอพักนักเรียน 4) รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 4.1) องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพะเยา ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้แทนครูในสถานศึกษา ส่วนหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพะเยา ได้แก่ กำหนดเป้าหมายและนโยบายการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสนับสนุน การบริหารการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู กำกับ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน 4.2) องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายงานการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการร่วมวางแผนด้านการร่วมดำเนินการ และด้านการร่วมติดตามและประเมินผล 5) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารความเสี่ยง ด้านการเรียนการสอนพลศึกษา ได้แก่ 5.1) นโยบายการบริหารความเสี่ยงด้านการเรียนการสอนพลศึกษา 5.2) วัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยงด้านการเรียนการสอนพลศึกษา 5.3) คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง ด้านการเรียนการสอนพลศึกษา 5.4) กระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการเรียนการสอนพลศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Gaspar, Correia and Torres (2021) ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ช่วยมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรด้านสุขภาพ ผลลัพธ์ขององค์กรด้านสุขภาพในระดับเศรษฐกิจและการเงิน และทั้งความพึงพอใจของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ช่วยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในและภายนอกต่อบริบทขององค์กร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแบบจำลองหลายมิติเชิงสำรวจแบบบูรณาการสำหรับการประเมินผลลัพธ์ขององค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ในบริบทของโรงพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ 15 ครั้งดำเนินการกับผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญอาวุโสในสาขาการบริหารและการจัดการด้านสาธารณสุขและสาธารณสุข จากการวิเคราะห์เนื้อหา เป็นไปได้ที่จะระบุสามหมวดหมู่และสิบหมวดหมู่ย่อยที่นำไปสู่การออกแบบรูปแบบการศึกษาที่สามารถทดสอบเชิงประจักษ์กับผู้จัดการ/ผู้บริหารโรงพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ และผู้ช่วยรูปแบบการประเมินบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยและติดตามมาตรการเพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรด้านสุขภาพ

Ahmad (2012) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเทศจอร์แดน โดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร Organizational Health Inventory–Secondary (OHI–S) ตามแนวคิดของทาร์เทอร์ และฮอย (Tarter and Hoy) พบว่า ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนคติของครูผู้สอนจำนวน 406 คนที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศจอร์แดนนั้น มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติเน้นทางวิชาการ (Academic Emphasis) สูงกว่ามิติอื่น ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ของสถาบัน (Institutional Integrity) โครงสร้างของสถาบัน (Initiating Structure) การพิจารณา (Consideration) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Support) และขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน (Morale) อยู่ในระดับปานกลาง และยิ่งพบอีกว่า ในโรงเรียนที่มีองค์การสุขภาพดี ครูผู้สอนเพศหญิงจะมีการรับรู้ได้ดีกว่าครูผู้สอนเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาองค์การสุขภาพดี

Korkmaz (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างความเข้าใจของครูในเรื่องสุขภาพองค์การ และวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนจากผลการวิเคราะห์การถดถอยได้แสดงให้เห็นว่า มิติด้านผู้นำทางการศึกษา มิติด้านมุ่งเน้นวิชาการและมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรนั้น เป็นประเด็นสำคัญที่แสดงถึงความเกี่ยวพันโดยรวมกับวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพของสุขภาพองค์การของโรงเรียน

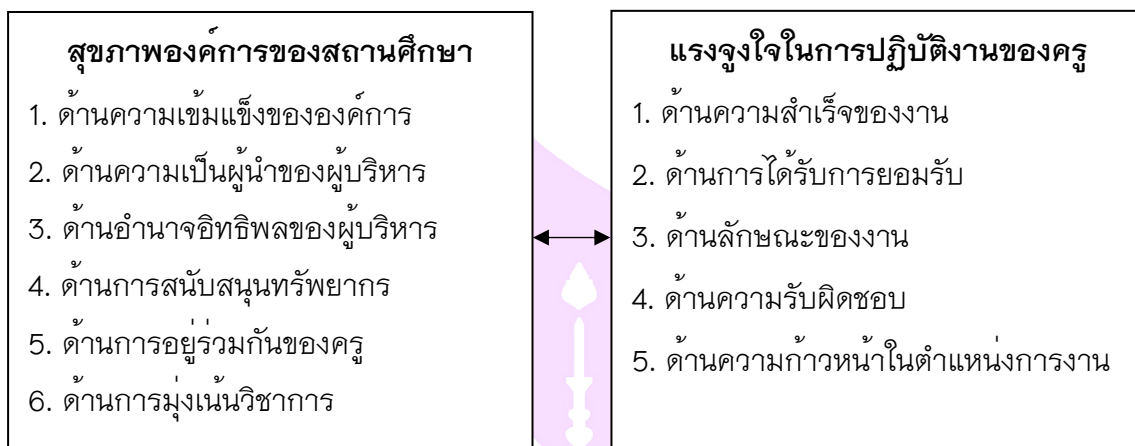
Henderson and Blanchard (2005) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรัฐเทนเนสซี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (Organization Health Inventory Middle Level หรือ OHI-ML) ของฮอยและฮันนัม (Hoy and Hannum) พบว่าการให้ความร่วมมือของครูในสังกัด การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้เป็นเรื่องง่ายที่จะปรับปรุงสุขภาพของโรงเรียนระดับกลางให้มีสุขภาพดีนั้นเกิดจากนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเองและครูของพวกเขา ในส่วนของครูก็ต้องมีความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นเชื่อถือสูงระหว่าง ครูและผู้บริหาร ครูมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน หน้าที่ของพวกเขา มีความเป็นพันธมิตรของพวกเขา ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hopkins (2002) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน โดยศึกษาถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การมีการวิเคราะห์และวัดบรรยากาศ จากลักษณะที่ปรากฏแก่สายตาของสุขภาพองค์การในระดับการสอน ระดับการบริหารและระดับสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของคณะครูและสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกันในทางปฏิบัติ ควรปรับปรุงสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทฤษฎีสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในสุขภาพองค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใด มีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยที่จะสามารถช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้น ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ และสำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งกาย และใจ ในการปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งปัจจัยด้านจูงใจ ประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

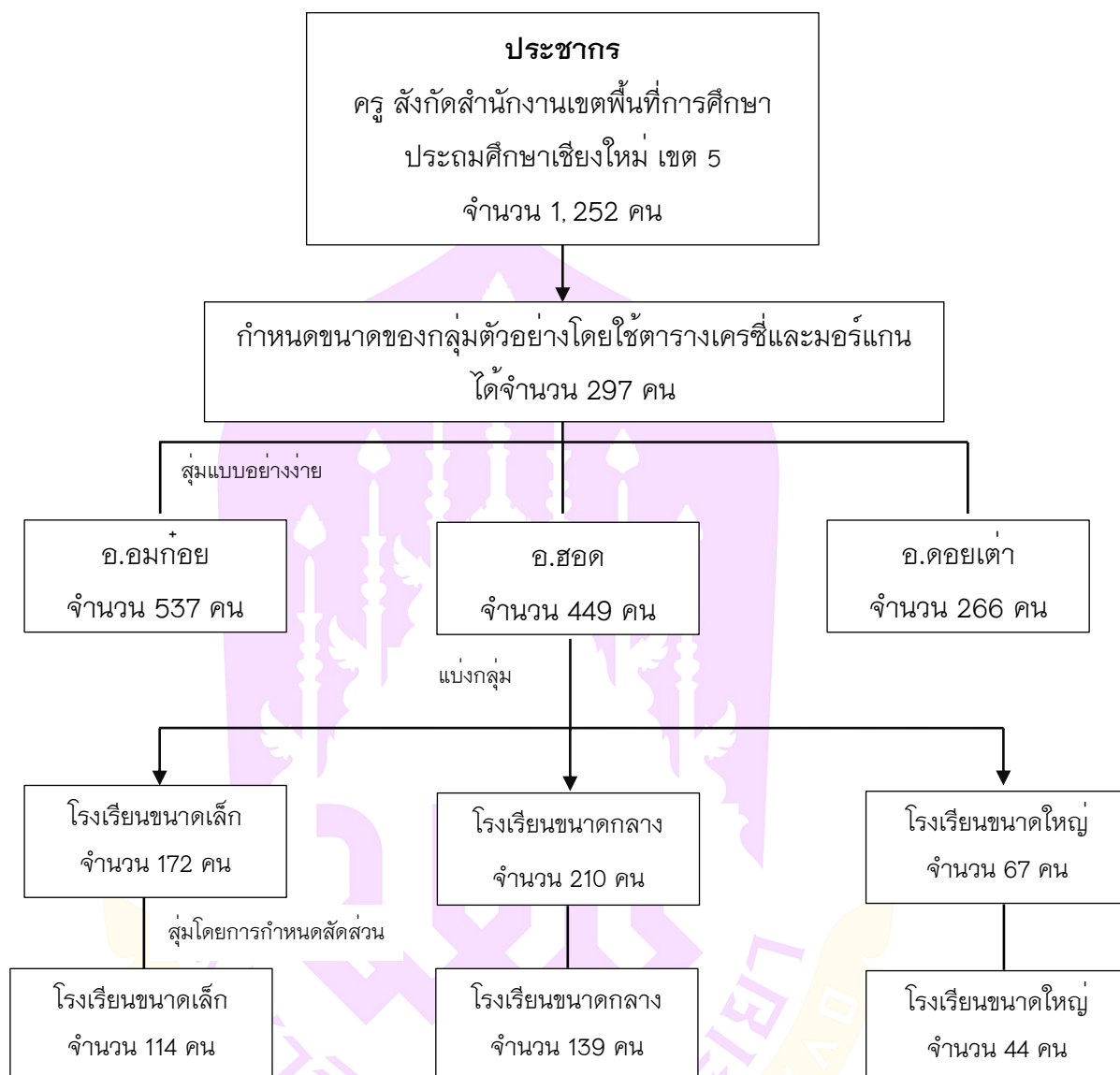
ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 1, 252 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 297 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จาก 3 อำเภอ ได้ 1 อำเภอ ได้แก่ อำเภอฮอด มีจำนวนโรงเรียน 34 โรงเรียน เป็นครูจำนวน 449 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มครูใช้วิธีการ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน และการแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนจากประชากร ในแต่ละกลุ่มของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน



ภาพ 2 แสดงแผนภาพแสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วยแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) แต่ละข้อ มี 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

คำถามเชิงบวก

5	ให้คะแนน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษามากที่สุด
4	ให้คะแนน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษามาก
3	ให้คะแนน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษาปานกลาง
2	ให้คะแนน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษาน้อย
1	ให้คะแนน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์แบ่งระดับของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของ (Best, 1997 อ้างอิงใน กรรณิกา เรื่องเดช ชาวสวนศรีเจริญ, 2560 หน้า 178) ซึ่งมีค่าคะแนน คือมากที่สุดต่อข้อความนั้น มากต่อข้อความนั้น ปานกลางต่อข้อความนั้น น้อยต่อข้อความนั้น และน้อยที่สุดต่อข้อความนั้น พิจารณาจากคะแนนประเมินค่า (Rating Scale) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.20–5.00	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับมากที่สุด
3.40–4.19	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับมาก
2.60–3.39	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับปานกลาง
1.80–2.59	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับน้อย
1.00–1.79	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{5}$

จำนวนชั้น = $\frac{5 - 1}{5}$

$= 0.80$

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ โดยมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ข้อคำถามแต่ละข้อ มี 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

คำถามเชิงบวก

5	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

- 2 ให้คะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1 ให้คะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์แบ่งระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของ (Best, 1997 อ้างอิงใน กรรณิกา เรื่องเดช ชาวสวนศรีเจริญ, 2560 หน้า 178) ซึ่งมีค่าคะแนน คือ มากที่สุดต่อข้อความนั้น มากต่อข้อความนั้น ปานกลางต่อข้อความนั้น น้อยต่อข้อความนั้น และน้อยที่สุดต่อข้อความนั้น พิจารณาจากคะแนนประเมินค่า (Rating Scale) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย		มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.20–5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
3.40–4.19	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
2.60–3.39	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.80–2.59	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
1.00–1.79	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	= $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$	
	= $\frac{5 - 1}{5}$	
	= 0.80	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษาและให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อให้แบบทดสอบมีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลโดยการใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)
4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็น

ผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษางานวิจัยนี้ อีกทั้งเพื่อให้สามารถสร้างข้อคำถามให้มีความชัดเจนให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถใช้งานได้จริง ในการตรวจสอบครั้งนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร
2. นางสาวพรทิพา พุทธรังค์
3. นายรชวิศว์ บุญธรรม

โดยการให้คะแนนของผู้คุณวุฒิจะมี 3 ค่า คือ

ค่า +1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

ค่า 0 คือ ผู้ตรวจสอบไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

ค่า -1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli and Hambleton, 1997) และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งพบว่าค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าค่าผ่านเกณฑ์ และสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ทั้งหมด

5. หลังจากได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่

เขต 6 จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าแอลฟาที่ใช้ควรมากกว่า 0.7 ถ้าน้อยกว่านั้น ควรปรับปรุงแบบสอบถาม หรืออาจตัดบางข้อทิ้ง (Alpha if Item Deleted) โดยพบว่า มีค่า อยู่ระหว่าง 0.982 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 0.70 และสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 11 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form จำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยมี ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวม

1.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา โดยมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิค การวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวม

1.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การของสถานศึกษาและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552, หน้า 280) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r ดังนี้

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและ มีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและ มีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังที่นำเสนอต่อไปนี้

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 3 แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	136	45.79
หญิง	161	54.21
รวม	297	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	105	35.35
30-39 ปี	74	24.92

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
40-49 ปี	82	27.61
50 ปีขึ้นไป	36	12.12
รวม	297	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	241	81.14
ปริญญาโท	56	18.86
รวม	297	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	76	25.59
5-10 ปี	106	35.69
11-15 ปี	79	26.60
16 ปีขึ้นไป	36	12.12
รวม	297	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 และเป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.79

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.61 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 และน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 81.14 และระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 5-10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.69 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	3.39	0.92	ปานกลาง	5
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	3.52	1.05	มาก	1
3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	3.45	1.12	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.44	0.82	มาก	3
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	3.42	0.96	มาก	4
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.30	0.90	ปานกลาง	6
รวม	3.42	0.89	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12) อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.82) อยู่ในระดับมาก ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.96) อยู่ในระดับมาก ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์สຸขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ

ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา	3.45	1.17	มาก	2
2. โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสียหายจากการถูกโจมตีทางการศึกษา	3.22	1.29	ปานกลาง	5
3. โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์	3.59	1.27	มาก	1
4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการปกป้อง จากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลผลของผู้ปกครอง	3.31	1.16	ปานกลาง	4
5. โรงเรียนมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้	3.40	1.11	มาก	3
รวม	3.39	0.92	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสຸขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.27) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.17) อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.11) อยู่ในระดับมาก ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการปกป้อง จากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลผลของผู้ปกครอง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.16) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสียหายจากการถูกโจมตีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.29) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน	3.55	1.23	มาก	2
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	3.47	1.21	มาก	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	3.55	1.47	มาก	3
4. ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.60	1.33	มาก	1
5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.44	1.51	มาก	5
รวม	3.52	1.05	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.33) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.23) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.47) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.21) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.51) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์สัทธิภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร

ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน	3.57	1.29	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม	3.37	1.30	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้	3.29	1.27	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยินดีที่จะถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน	3.45	1.28	มาก	3
5. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา	3.55	1.24	มาก	2
รวม	3.45	1.12	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสัทธิภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.29) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.24) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยินดีที่จะถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.28) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.30) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.27) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.23	1.08	ปานกลาง	9
2. ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.28	1.03	ปานกลาง	8
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	3.41	1.07	มาก	6
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย	3.50	1.10	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.52	1.06	มาก	4
6. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอเมื่อครูต้องการ	3.67	0.98	มาก	1
7. ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	3.60	1.29	มาก	3
8. โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ	3.21	1.17	ปานกลาง	10
9. โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน	3.67	1.10	มาก	2
10. โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.31	1.04	ปานกลาง	7
รวม	3.44	0.82	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอเมื่อครูต้องการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.98) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.10) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.29) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.10) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.07) อยู่ในระดับมาก โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.04) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.03) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.08) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.17) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	3.47	1.20	มาก	2
2. ครูในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	3.2	1.11	ปานกลาง	5
	8			
3. ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี	3.41	1.17	มาก	4
4. ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.42	1.19	มาก	3
5. ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี	3.49	1.14	มาก	1
รวม	3.2	0.96	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.14) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.20) อยู่ในระดับมาก ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.19) อยู่ในระดับมาก ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.17) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเชื่อเพื่อต่อกันและกัน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.11) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	3.16	1.37	ปานกลาง	4
2. ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง	3.02	0.92	ปานกลาง	5
3. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.55	1.06	มาก	2
4. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู	3.20	1.16	ปานกลาง	3
5. โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ	3.57	1.10	มาก	1
รวม	3.30	0.90	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.10) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.16) อยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.37) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำ ที่สุด คือ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.92) อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.66	0.77	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.39	0.89	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะของงาน	3.56	0.92	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.79	ปานกลาง	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.45	0.94	มาก	3
รวม	3.49	0.78	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.94) อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	1.28	มาก	3
2. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางแผนไว้	3.69	0.92	มาก	2
3. สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จทุกครั้ง	3.64	1.00	มาก	4
4. การทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	3.62	0.98	มาก	5
5. การทำงานที่ผ่านมาสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	3.70	1.09	มาก	1
รวม	3.66	0.77	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานที่ผ่านมาสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จ
ภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.09) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีความ
ภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.92)
อยู่ในระดับมาก สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.28) อยู่ในระดับมาก สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน
ได้สำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ การทำงาน
ที่ผ่านมาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.98)
อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.43	1.15	มาก	2
2. หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและ สิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน	3.26	1.18	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความ ยินดี กับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน กำหนด	3.35	1.10	ปานกลาง	4
4. เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	3.52	1.00	มาก	1
5. ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจาก ผู้บริหาร	3.38	1.25	ปานกลาง	3
รวม	3.39	0.89	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการได้รับ
การยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิด
ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การแสดงความ
คิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.15) อยู่ใน
ระดับมาก ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.25)
อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีกับท่านเมื่องาน
ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.10) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด
คือ หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน
($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.18) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	3.54	1.19	มาก	3
2. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.52	1.19	มาก	4
3. มีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.31	1.12	ปานกลาง	5
4. ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	3.56	1.05	มาก	2
5. มีความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.89	1.11	มาก	1
รวม	3.56	0.92	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.11) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก มีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.19) อยู่ในระดับมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.19) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ มีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.12) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญ และน่าสนใจอยู่เสมอ	3.22	1.05	ปานกลาง	5
2. ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.35	1.07	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	3.23	1.03	ปานกลาง	4
4. งานที่รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	3.43	1.13	มาก	2
5. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.61	1.12	มาก	1
รวม	3.37	0.79	ปานกลาง	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.12) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.13) อยู่ในระดับมาก ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.07) อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.03) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.05) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.43	1.04	มาก	3
2. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.57	1.17	มาก	2
3. รู้สึกว่างานมีความมั่นคง	3.63	1.06	มาก	1
4. ในตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีโอกาสปรับเปลี่ยน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	3.29	1.24	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงาน อยู่เสมอ	3.33	1.25	ปานกลาง	4
รวม	3.45	0.94	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.94)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่างานมีความมั่นคง
($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.17) อยู่ในระดับมาก มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.43$,
S.D. = 1.04) อยู่ในระดับมาก หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ
($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.25) อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ในตำแหน่งที่ทำงานอยู่
มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.24) อยู่ในระดับปานกลาง
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สุขภาพองค์การ	แรงจูงใจของครู ในสถานศึกษา	ด้าน ความสำเร็จของ งาน	ด้านการ ได้รับการ ยอมรับ	ด้าน ลักษณะ ของงาน	ด้าน ความ รับผิดชอบ ชอบ	ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการ งาน	ค่าเฉลี่ย แรงจูงใจ ของครูใน สถานศึกษา
ด้านความเข้มแข็งขององค์การ		.715**	.771**	.826**	.843**	.794**	.878**
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร		.752**	.764**	.830**	.852**	.831**	.895**
ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร		.815**	.800**	.844**	.856**	.840**	.922**
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร		.645**	.769**	.768**	.743**	.583**	.778**
ด้านการอยู่ร่วมกันของครู		.776**	.805**	.858**	.815**	.729**	.884**
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ		.734**	.714**	.697**	.727**	.732**	.799**
ค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์การ		.804**	.834**	.872**	.875**	.820**	.933**

หมายเหตุ: ** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจ
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .933$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .583-.858
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านอำนาจ
อิทธิพลของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา ($r = .922$) และด้านที่มีความสัมพันธ์
ต่ำสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
($r = .778$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ ได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตราวัด ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตราวัด

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ด้านการอยู่ร่วมกันของครู อยู่ในระดับมาก ด้านความเข้มแข็งขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.1 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ พบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้ อยู่ในระดับมาก ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการปกป้อง จากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร พบว่า ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยินดีที่จะถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

สนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอเมื่อครูต้องการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร คอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มาก โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร สามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการยอมรับ ความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูใน โรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกัน และกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ครูในโรงเรียนร่วมนกันแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเอื้อต่อกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนให้การ ชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก โรงเรียน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานที่ผ่านมาสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ อยู่ในระดับมาก สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ การทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดี กับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด อยู่ในระดับมาก มีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ มีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานให้

อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่างานมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ในตำแหน่งที่ทำงานมีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

2.6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .933$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .583–.858 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา ($r = .922$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา ($r = .778$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดง

ความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์ (2562, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้สิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้นักเรียนหยุดเรียนเป็นเวลานาน อาจเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ตรงตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ อีกทั้งทางโรงเรียนยังขาดแคลนบุคลากรครูผู้สอนในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้เกิดผลกระทบต่อระยะเวลาในการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ต่อเนื่อง และทางโรงเรียนยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการน้อยไป ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะสามารถช่วยทำให้สุขภาพองค์การแข็งแกร่งได้ อีกทั้งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู จึงอาจจะทำให้สุขภาพองค์การอ่อนแอลงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) ได้กล่าวว่า งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการงาน วิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวาง มีองค์ประกอบคือ หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู โดยผู้บริหารต้องรับผิดชอบโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนแต่การบริหารงานวิชาการโรงเรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ ต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) ตลอดจนต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนา วาทีตต์พันธ์ (2558, หน้า 12) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด นนทบุรี พบว่า
 สุขภาพองค์การ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. จากการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก
 อาจเป็นเพราะ ที่ผ่านมากครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างสม่ำเสมอ
 มีความภาคภูมิใจทุกครั้งที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ และสามารถ
 ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและ
 หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นได้ว่าครูผู้นั้นมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะ
 ในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ
 ได้เร็วมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561, หน้า 4) ได้ทำการศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
 ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558, หน้า 16) ความสัมพันธ์ระหว่าง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก พบว่า
 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 5 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็น
 เพราะสถานศึกษาไม่ได้มีการมอบหมายให้ครูได้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ
 ยังไม่ให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานกับครูอย่างเต็มที่ และอำนาจในการวางแผนการ
 ทำงานในส่วนที่รับผิดชอบตนเองรับผิดชอบยังไม่มีอำนาจอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรมย์ เศรษฐสินธ์ และพูลสุข หิงคานนท์ (2563, หน้า 43)
 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ภาคเหนือกลุ่ม 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามสายงานหรือความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองถนัด ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย ซึ่งนอกเหนือขอบเขตจากความรู้ ความสามารถที่ตนเองถนัด จึงทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความอ่อนแอ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับลักษณะงานของครูผู้สอน โดยมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูผู้สอนอาจจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น และช่วยทำให้สุขภาพองค์การ มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ครูเกิดการยอมรับในความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความเป็นมิตรกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน และมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ห้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตร์ ะบุรงค์ (2558, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคลคือ ทำให้ครู อาจารย์แต่ละคนมีความรู้สึกที่ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กันจึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Hoy and Feldman (2000) กล่าวว่า ความสามารถของโรงเรียน

ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด อาจเป็นเพราะการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรทุกคนล้วนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งงานของครูผู้สอน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนได้นั้น ก็จะเป็นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษา ก็จะสามารถช่วยทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและกลายเป็นสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพทางการศึกษาได้ ดังแนวคิดของ Hoy and Forsyth (1986 อ้างอิงใน เรวัต งบประมาณ, 2558, หน้า 21) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นภาวะการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนอง การกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลาง สภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การ มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา รัตมีงาม (2559, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลย่อมตกต่ำ

เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ควรส่งเสริม ดังนี้

ทางสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลผลของผู้ปกครอง และสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา และควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

2. จากการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ควรส่งเสริม ดังนี้

ทางสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน และควรมีการแสดงความยินดีให้กับเพื่อนร่วมงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และมีการส่งเสริมและมอบหมายงานให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและมีความน่าสนใจอยู่เสมอ และควรให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการตัดสินใจในการทำงาน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ควรส่งเสริม ดังนี้

ทางสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการให้เพียงพอ และมีความเหมาะสม มีการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ

ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น และมีการนำสื่อ เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงถึงความแตกต่างของผลการศึกษาในแต่ละพื้นที่ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). **ความทุ่มเทให้กับงานกับผลการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** ดุษฎีนิพนธ์ รมป.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กมลาคัน ศรีประสิทธิ์. (2558). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กรรณิกา เรืองเดช ชาวสวนศรีเจริญ. (2560). **ระเบียบวิจัยเบื้องต้น.** ตรีง: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กอบัว ทศนภักดี. (2560). **องค์การสุขภาพดี.** สารนิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กาญจน์นภา นวีรักษ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก.** วิทยานิพนธ์ บค.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ. (2562). **การพัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อยกระดับการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558–2564.** วารสารสังคมวิชาการ, 12(3), 396–407.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จินตนา ศุภกรธนสาร. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรวัดณ์ ไทยประเสริฐ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการ**

- ทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร.** งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- โชติพงษ์ ถาวรโชติ. (2559). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ฐิตารีย์ ตรีเหรา. (2556). **สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัฐฐ์ณิน โพธิ์พวง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทองใบ สุดซารี. (2558). **ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทพพนม เมืองแมน. (2540). **พฤติกรรมขององค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ไทยพานิช.
- ธันวา วาทีตต์พันธ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- นฤพันธ์ ยินดี. (2558). **มิติสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสายผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). **ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดา จำนงจิต. (2559). **สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตการศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ปวีณา รัศมีงาม. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปาณิสรา คงหมื่นรัศมี. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). **ภาวะการณ์เป็นผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี
โปรดักท์.
- พรรณราย ทรัชยะประภา. (2560). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล วรคำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา.** กาลสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
องค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการ
ความเครียดของหัวหน้าภาควิชาสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว. (2538). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- เรวัตร์ ณะบุรงค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรรณภา ประทุมโหม. (2554). **บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วรารณณ์ จิตตะวิกุล. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ
บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันวิสาข์ ยี่ภูษะสิริ. (2559). **สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการ**

- มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภาการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วิชิต บุญเลิศ. (2543). ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิภา เพ็งแสงี่ยม. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการสร้างเสริมพลังอำนาจของครูและครูสูงอายุติดเตียง
ในชุมชน. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 2(1), 83-95
- สุภิณี ศิวาลัย. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
มหามงคล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา กับ
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- อภิรมย์ เศรษฐินธ์ และพูลสุข หิงคานนท์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาศรีสะเกษภาคเหนือกลุ่ม
6. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อริสรา อิ่มแจ้. (2559). สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนล้มแบรด์พิชญาลัย สังกัดคณะ
รักรากเขน แห่งจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อำภา บุญช่วย. (2557). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- Ahmad, A. (2012). **Organizational Health at Jordanian Secondary Schools**. Jordan: Hashemite University.
- Bernard, F. (1966). **Kinship and Family Organization**. New York: John Wiley & Sons.
- Chandler, R. C. and Plano, J. C. (1982). **The Public Administration Dictionary**. New York: John Wiley & Sons.
- Dive, C. (2004). **The Healthy organization: A Revolutionary approach to people & Management** (2nd ed.). Virginia: Kogan page, London and sterling.
- Gaspar, T., Correia, M. F. and Torres, I. (2021). Perception of Management and Public Health Experts About Organizational, Professionals and Patients Related Factors That Influence the Performance in Health Organizations. **Procedia Computer Science**, 2, 166–172.
- Goddard, R., Hoy, W. K. and Anita, W. H. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. **American Educational Research Journal**, 37(2), 479–507.
- Henderson, C. and Blanchard K. H. (2005). **Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools**. Tennessee: The University of Tennessee.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1969). Life cycle theory of leadership. **Training and Development Journal**, 23, 26–35.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: McGraw–Hill.
- Hopkins, H. (2002). **Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K. and Feldman, J. A. (2000). Organizational Health: The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20, 30–37.
- Hoy, W. K. and Forsyth, P. B. (1986). **Effective supervision: Theory into practice**. New York: Rondon House.
- Hoy, W. K. and Hannum, J. W. (1997). Middle School Climate an Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement. **Educational Administration Quarterly**, 33, 290–311.

- Hoy, W. K. and Sabo, D. J. (1997). **Quality middle schools: Open and healthy**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. and Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. **The Elementary School Journal**, 93, 355-372.
- Hoy, W. K., Megan T. M. and Hannum, J. W. (1998). Organizational Climate and Student Achievement: A Parsimonious and Longitudinal View. **Journal of School Leadership**, 8(4), 290-311.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. and Kottkamp, R. B. (1991). **Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate**. California: Corwin.
- Korkmaz, N. (2006). The effect of breast-feeding duration on bone mineral density in postmenopausal Turkish women: a population-based study. **Arch Med Sci**, 7(3), 486-492.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organizational Health**. Boston: Allyn and Bacon.
- Mott, R. M. (1972). **The character of effective organization**. New York: Harper and Row.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2003) **Management** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R. J. and Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Tijdschrift Voor Onderwijs Research**, 2, 49-60.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. (1997). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางสาวพรทิพา พุทธวงศ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2
3. นายรชวิศว์ บุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายางหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1



ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11-15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ					
1.1 โรงเรียนของท่านรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 โรงเรียนของท่านสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสียหายจากการถูกโจมตีทางการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 โรงเรียนของท่านมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 โรงเรียนของท่านมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
2.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร					
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ความเชื่อ และค่านิยม	1	1	1	1	ใช้ได้

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยินดีที่จะถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากรและชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร					
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอเมื่อครูต้องการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.8 โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.9 โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้

สภาพองค์การของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
4.10 โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู					
5.1 ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 ครูในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3 ครูในโรงเรียนรวมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4 ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5 ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ					
6.1 โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2 ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3 โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4 โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
6.5 โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางแผนไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 การทำงานที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 การทำงานที่ผ่านมาท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการได้รับการยอมรับ					
2.1 การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและ สิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านรวมแสดง ความยินดี กับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจาก ผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. ด้านลักษณะของงาน					
3.1 ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 หน่วยงานของท่านมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 ท่านได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 หน่วยงานของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
5.1 ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4 ในตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	60



ภาคผนวก ง แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของท่านตามสภาพความเป็นจริง ขอให้ท่านตอบด้วยความสบายใจ ตามความรู้สึที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ได้จะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 4 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	จำนวน 35 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน 25 ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณัฐธิดา สุภาพกุล
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11-15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเข้มแข็งขององค์การ					
1. โรงเรียนของท่านรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา					
2. โรงเรียนของท่านสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา					
3. โรงเรียนของท่านมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์					
4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลของผู้ปกครอง					
5. โรงเรียนของท่านมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้					
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน					
7. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของครู					
9. ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
10. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง					

รายการ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร					
11. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน					
12. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม					
13. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้					
14. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยินดีที่จะถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน					
15. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา					
การสนับสนุนทรัพยากร					
16. ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน					
17. ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
18. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วย ในการจัดการเรียนการสอน					
19. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย					
20. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
21. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอ เมื่อครูต้องการ					
22. ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแล ให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ					
23. โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ					

รายการ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน					
25. โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น					
การอยู่ร่วมกันของครู					
26. ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน					
27. ครูในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน					
28. ครูในโรงเรียนรวมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
29. ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้า ในวิชาชีพ					
30. ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครู เป็นอย่างดี					
การมุ่งเน้นวิชาการ					
31. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการ					
32. ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง					
33. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน					
34. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู					
35. โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบ ความสำเร็จด้านวิชาการ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง					
4. การทำงานที่ผ่านมามีท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
5. การทำงานที่ผ่านมามีท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
6. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
7. หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
8. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านร่วมแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด					
9. เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					

รายการ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร					
ด้านลักษณะของงาน					
11. ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่					
12. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด					
15. ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. หน่วยงานของท่านมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและ น่าสนใจอยู่เสมอ					
17. ท่านได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
18. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
19. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ					
20. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
21. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
22. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
23. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง					
24. ในตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสปรับเลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรม					
25. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ					



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐธิดา สุภาพกุล
วัน เดือน ปี เกิด	28 พฤศจิกายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดลำพูน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	70/34/2 ถนนกู่เต้า ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐธิดา สุภาพกุล. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 288-301). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

