

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

The Relationship between Work Motivation of Teachers and School Effectiveness under Songkhla City Municipality

ปรียานุช เอ็งเถียว

Preyanut Engtiel

มณฑา จำปาเหลือง

Monta jumpaluang

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดเทศบาลเมืองเขารูปช้าง

Educational Officer, Khao Rup Chang Municipality

E-mail: preyanut.eng063@hu.ac.th



Received: 7 March 2025; Revised: 17 August 2025; Accepted: 19 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา ประจำปี 2567 จำนวน 370 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามทุกข้อ เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ .893 ตอนที่ 3 เท่ากับ .916 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .24) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .25) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

The purpose of this research article were to study 1) Work Motivation of teachers under Songkhla City Municipality 2) School Effectiveness under Songkhla City Municipality 3) The relationship between Work Motivation of teachers and School Effectiveness under Songkhla City Municipality. The population was 370 persons. The sample used in study using the table of Krejcie & Morgan and use a simple random method by sampling without replacement. The research instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire with index of constructus : IOC 1.00. The reliability of part 2 were .893 and part 3 were .916. The statistics used in the data analysis were to find the Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation , Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis

The result of the study were as follows : 1) Work Motivation of teachers under Songkhla City Municipality. The overall and each aspect at a high level ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .24). The sort order of the average from high to low ; Work achievement, Responsibility, Job Description , Work progress, Recognition, 2) School Effectiveness under Songkhla City Municipality. The overall and each aspect at a high level ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .25). The sort order of the average from high to low ; the ability to develop students to have a positive attitude, the ability to produce students with high academic achievement, the ability adjust to environment and the ability to solve problems with in the school, respectively. 3) The relationship between Work Motivation of teachers and School Effectiveness under Songkhla City Municipality, overall there high positive related with a statistic significance at the level of .01 ($r_{xy} = .772$).

Keywords : Relationship, Work Motivation, School Effectiveness

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยแล้ว นำความรู้ ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา ดังนั้น การศึกษา จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้ทุกวงการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จึงต้องเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งการที่จะบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรนั้น

จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ (การดี อนันต์นาวิ, 2555)

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กร ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ 4 Ms ประกอบด้วย คน (Man) วิธีการจัดการ (Management) เงิน (Money) และวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ (Materials) จากทรัพยากรทั้ง 4 ประการ ถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและมีค่าที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายจิตใจ เพื่อให้งานที่ตนเองปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ การที่จะทำให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีสิ่งกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ ซึ่งมีปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และการที่จะบริหารงานขององค์กรให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งในการบริหารงานภายในสถานศึกษา จำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรครู เนื่องจากครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา เป็นกลไกหลักในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา หากผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและบริหารจัดการ บุคลากรครูอย่างเหมาะสม ทำให้ครูเกิดกำลังใจ การปฏิบัติงานของครูจึงมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งไว้ (กมลวรรณ ยอดมาลี, 2558)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือแนวทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจูงใจ และทำให้บุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ แรงจูงใจจะมีผลอย่างมากกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานขององค์กร หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ต้องการ เช่นเดียวกับ หน่วยงานสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวก พึงพอใจ ทุ่มเทกำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เพราะความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสถานศึกษา และวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้จากการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน รักและอยากจะทำงานนั้นให้สำเร็จด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กร เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ

การเป็นที่รู้จัก การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความรับผิดชอบ การให้อำนาจแก่บุคลากร เพิ่มขึ้นในงานที่มอบหมายและมีการให้อิสระในงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (โกลบ บั้วพรหม, 2553)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ใช้ในการวัดและตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านบริหารงานทั่วไป งานงบประมาณ และงานอาคารสถานที่ โดยเกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงาน โรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดีและเกิดความสุข เป็นที่ยอมรับในองค์กร และชุมชน และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 4 ที่กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายนอก ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดของ Mott เป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นั่นคือ โรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากร อุปกรณ์ เอกสาร สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การมีคุณภาพ มีงบประมาณและทรัพยากรเพียงพอ จะทำให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ พัฒนาให้ผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียนถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และความมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู การที่โรงเรียนจะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และแรงจูงใจของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น ก็คือบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องก่อให้เกิดนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีเจตคติในทางบวกเกิดการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้ (เฉลิม สุขเจริญ, 2556)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้วิจัยให้มีความสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา จำนวน 370 คน จาก 5 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2567

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน จาก 5 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) มาเป็นกรอบในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีข้อความคำถามเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อความคำถามเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 24 ข้อ

และตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งหมด 36 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งหมด 24 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ขอความอนุเคราะห์แจ้งเวียนขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนด้วยการส่งแบบสอบถามแบบ Google form 4) เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.49	.30	มาก	1
2	การยอมรับนับถือ	4.43	.34	มาก	5
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	.31	มาก	3
4	ความรับผิดชอบ	4.48	.30	มาก	2
5	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.46	.34	มาก	4
	รวม	4.46	.24	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .30) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.48$,

S.D. = .30) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .31) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .34) และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .34) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.49	.32	มาก	2
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก	4.50	.32	มาก	1
3	ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.48	.32	มาก	3
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.47	.31	มาก	4
	รวม	4.49	.25	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .32) รองลงมา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .32) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .32) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .31) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X) และประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ (r_{XY} = .772) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_5) และภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)				
	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก	ความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม	ความสามารถในการแก้ปัญหาใน สถานศึกษา	รวม
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y)
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X ₁)	.277**	.319**	.370**	.458**	.430**
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₂)	.499**	.423**	.547**	.520**	.602**
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.518**	.433**	.558**	.549**	.623**
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.521**	.443**	.490**	.528**	.599**
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₅)	.573**	.466**	.458**	.452**	.589**
ภาพรวม (X)	.651**	.566**	.658**	.678**	.772**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X) และประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{XY} = .772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เนื่องจาก ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนงานประสบความสำเร็จ และเมื่องานเกิดความสำเร็จก็นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในผลงานของตน ที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ปลื้มใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และงานนั้นเป็นประโยชน์และความสำเร็จต่อโรงเรียน เมื่อได้ปฏิบัติงานบ่อยครั้งก็ทำให้เกิดความรู้ประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน จึงผลให้

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เนื่องด้วย ครูมีการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เน้นการสร้างค่านิยม และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ถูกต้องให้กับนักเรียน แสดงออกถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนานักเรียนให้มีระเบียบวินัย พัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา พัฒนาทักษะชีวิต จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันและรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปันทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .772$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{x3y} = .623$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x2y} = .602$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{x2y} = .599$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r_{x5y} = .589$) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r_{x1y} = .430$) เนื่องด้วย หากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ได้รับการส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่ดี เหมาะสม และเพื่อนร่วมงานร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา เมื่อนักเรียนตั้งใจใฝ่เรียนรู้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุป

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ รองลงมา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X) และประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและแก้ไข เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ควรให้การเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับ ยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับการไว้วางใจ สร้างความมั่นใจให้ครูผู้ปฏิบัติด้วยการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดหาโอกาสให้มีการยกย่องรับรางวัล แก่ครูผู้ปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงได้ทันทั่วทั้งที่ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และรับฟังข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกันจนประสบผลสำเร็จหรือผ่านเป็นไปด้วยดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สังกัดเทศบาลนครสงขลา

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสงขลา

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เฉลิม สุขเจริญ. (2556). ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.