

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย จึงต้องพัฒนาให้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลผลิตทั้งในด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม มีการพัฒนา ระบบดาวเทียม ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ความเจริญทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมเป็นสังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน และเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่พัฒนาคนหรือคุณภาพของคน ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้ง ปัญญา จิตใจ ร่างกาย และ สังคม

การพัฒนาการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการขยายการให้ การบริการการศึกษาแก่เยาวชน และประชาชนในระดับหนึ่ง แต่มีปัญหาลึกที่ฝังรากลึกลงใน ด้าน ความครอบคลุมของการบริการของโรงเรียน ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความรับผิดชอบ ต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นผู้มีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคม และต้องตระหนักดี ว่าสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริการและ พัฒนางานของโรงเรียนอย่างมากมาย วิธีการและกระบวนการในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันจะ ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งโรงเรียนเป็นองค์กร ที่มีบุคลากรหลายระดับเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิง การบริหาร รวมทั้งใช้ปัจจัยการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินการ พัฒนาคณาจารย์ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจพัฒนาโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนไป วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการก็คือ การกระตุ้นให้บุคลากรใน โรงเรียนเกิดแรงงูใจในการทำงานนั่นเอง

การบริหาร คือการหาทางทำงานให้สำเร็จ การทำงานให้สำเร็จได้นั้นมีวิธีการอยู่มากมายหลายวิธี ที่ผู้บริหารทั้งหลายได้ใช้ความรู้ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความต้องการและสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ แต่เดิมแนวคิดที่ว่าองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยช่วยให้การบริหารงานใด ๆ สำเร็จได้ง่าย คือ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) แนวคิดนั้นรู้โดยทั่วกันว่า 4 M's ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สามารถทำงานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นมีเพิ่มอีก 2 ประการคือ ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึงการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติเรียกกันว่า IT (ไอที) (อริบัตย์ คลีสุทธ 2538 : 53-54) นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญมากอีกอย่างหนึ่งของการบริหารงานก็คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อการอยู่รอดหรือพัฒนาขององค์กร อย่างไรก็ตาม การบริหารงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับไหวพริบ ประสบการณ์ และปฏิภาณในการบริหาร การจัดการและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของตัวเอง

จากการสำรวจสภาพปัญหาโดยทั่วไปของครูประถมศึกษานักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา สรุปได้ว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น ทำให้ขาดการอุทิศตนให้กับการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน ขาดบุคลากรทางการบริหารที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา การพิจารณาความคิดความชอบยังขาดหลักประกันความเป็นธรรม ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ และต้องรับภาระงานด้านอื่นอีกมาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนไม่เต็มที่ ครูทำงานไม่ตรงตามวุฒิ วิชาเอกและความถนัด ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การจัดสวัสดิการและการบำรุงขวัญกำลังใจไม่ทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2534 : 38 และ สอนอง เจริญมาก 2537 : 1287-1295)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมาลี กุศลพิมพ์ไทย (2542 : 107 - 108) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ จากผลการวิจัยพบว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่หลายด้านด้วยกัน ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษไว้ว่า ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรให้เกิดอิทธิสัมพันธ์กันและกัน ควรเปิดโอกาสให้ได้เพิ่มพูนความรู้โดยการอบรมสัมมนา ควรให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหาร ควรมีความ

ยุทธธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการพบปะสังสรรค์กันอย่างน้อยเดือนละครั้ง ควรจัดให้มีห้องเรียน ห้องประกอบและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยยึดหลักความยุติธรรมและคุณธรรม และควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น

เนื่องจากเหตุผลและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ถ้าปัญหาต่าง ๆ ของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน สำหรับวิธีการแก้ปัญหาให้กับครูก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูนั่นเอง ดังที่รา สมประสงค์ (สุโขทัยธรรมาธิราช 2536 : 118) ได้กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปแล้ว คนมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอ ถูกต้องและต่อเนื่องแล้ว คนดี ๆ ที่ได้มาก็อาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้”

โรงเรียนเทศบาลในอำเภอปากพนัง เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ขึ้นตรงกับเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัด นครศรีธรรมราช เป็นสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ภาคบังคับระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีนักเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองปากพนังเข้ารับการศึกษเป็นจำนวนมาก มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนเทศบาลปากพนัง 1 โรงเรียนเทศบาลปากพนัง 2 โรงเรียนเทศบาล วัดนาควารี โรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์ โรงเรียนเทศบาลวัดคงคาสวัสดิ์ โรงเรียนเทศบาล วัดศรีสมบูรณ์ มีจำนวนพนักงานครู ทั้งหมดจำนวน 188 คน เป็นผู้บริหาร 6 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 9 คน และเป็นครูสายปฏิบัติการสอน 173 คน มีนักเรียนจำนวน 3,137 คน

สภาพปัญหาของโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองปากพนังนี้มีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนในเขตบริการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง จากข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2542 (รายงานกิจการเทศบาลเมืองปากพนัง ประจำปี 2540 – 2542 : 62-90) พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวฐานะค่อนข้างยากจน อาศัยอยู่กับผู้อื่น เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย จำนวนนักเรียนลดลงทุกปี เนื่องจากบิดามารดาย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ ปัญหาทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีรายได้ไม่แน่นอน ไม่สามารถให้การสนับสนุนการเรียนบุตรหลานได้เต็มที่ และปัญหาสภาพทางจิตใจ อารมณ์ สังคม ร่างกาย และสติปัญญา ไม่ได้รับการพัฒนาจากครอบครัวอย่างเต็มที่ เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการหย่าร้างของบิดามารดา จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ และที่สำคัญที่สุดคือปัญหาด้านบุคลากร จากการสำรวจรายงานกิจการเทศบาลเมืองปากพนัง

ประจำปี 2540 – 2542 พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูยังไม่ค่อยมีและไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้พิจารณาตามหลักคุณธรรม จากความรับผิดชอบในหน้าที่ ครูขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน และขาดเอกสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ทำให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นเหตุให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

จากสภาพปัญหา เหตุผลและข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าความเป็นอยู่และผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง อยู่ในระดับที่เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพองด้วย จึงมีความสนใจและอยากทราบถึงวิธีการที่จะแก้ปัญหาให้กับพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง เพราะสภาพ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข เนื่องจากยังไม่มีความคิดเห็นหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและชัดเจนและนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติการในหน่วยงานได้คือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองขึ้น เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่ามีปัจจัยการบริหารใดบ้าง ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองปากพองสามารถนำปัจจัยการบริหารด้านนั้นไปประยุกต์ใช้กับพนักงานครู เพื่อให้พนักงานครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ท่วมเทก่าถึงกาย กำลังใจ ตลอดจนกำลังสติปัญญา เพื่อปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้ปัจจัยการบริหารของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง

## ✓ สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง
2. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบข่ายของ ประชากร และตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร
 

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง ปีการศึกษา 2548 มีโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 188 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร 5 ด้าน คือ
    - 2.1.1 คน
    - 2.1.2 งบประมาณ
    - 2.1.3 วัสดุอุปกรณ์
    - 2.1.4 การจัดการ
    - 2.1.5 ภาวะผู้นำ
  - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง 10 ด้าน คือ
    - 2.2.1 ความสำเร็จของงาน
    - 2.2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
    - 2.2.3 ลักษณะของงาน
    - 2.2.4 ความรับผิดชอบ
    - 2.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
    - 2.2.6 เงินเดือน
    - 2.2.7 นโยบายและการบริหาร
    - 2.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

## 2.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเป็นสาเหตุต่อกันในทางใดทางหนึ่งของปัจจัยการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง
2. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานใด ๆ สำเร็จได้ง่าย และทำให้องค์การเป็นระบบงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย
  - 2.1 คน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง
  - 2.2 งบประมาณ หมายถึง กระบวนการจัดหา แบ่งสรรเงินทุนในการดำเนินงานเพื่อให้งานของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
  - 2.3 วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง
  - 2.4 การจัดการ หมายถึง การหาทางทำงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพองให้สำเร็จตามโครงสร้างของหน่วยงาน บทบาทและภารกิจของบุคลากรอย่างสมดุลกัน
  - 2.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและพฤติกรรม ความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำทางการศึกษา เพื่อจูงใจให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- ★ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงที่กระตุ้นจูงใจและชักนำพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ให้เกิดกำลังใจ เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น
  - 3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
  - 3.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม
  - 3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ ชวนปฏิบัติ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน
  - 3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

3.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติ ได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน

3.6 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน การขึ้น เงินเดือน

3.7 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจาย และมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การ ทำงาน

3.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานส่วนตัว ความสามารถในด้านการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

3.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ การเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

3.10 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพ่อง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพ่อง

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองปากพ่อง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 โรงเรียน

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ และได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยในลักษณะนี้ อีกต่อไป

2. สามารถนำปัจจัยการบริหารด้านที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาโรงเรียน และประยุกต์ใช้ในการจูงใจพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำเอาปัจจัยการบริหารที่พหุภรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้คั้นนั้น ไปปรับให้กับพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองอย่างเร่งด่วน เพื่อให้พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. สามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในศาสตร์แขนงนี้ ได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าให้ละเอียดลึกซึ้งต่อไป