

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบt-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบF-test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

$R_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

$X_1$	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
$X_2$	แทน	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน
$X_3$	แทน	ด้านความเจริญก้าวหน้า
$X_4$	แทน	ด้านนโยบายและการบริหารงาน
$X_5$	แทน	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
$X_6$	แทน	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
$X_7$	แทน	ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ
$X_t$	แทน	ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
$Y_1$	แทน	ด้านการบริหารงานวิชาการ
$Y_2$	แทน	ด้านการบริหารงบประมาณ
$Y_3$	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน	ด้านการบริหารทั่วไป
$Y_t$	แทน	ภาพรวมของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$a$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$B$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$Y'$	แทน	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Z'$	แทน	ระดับประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

## ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดง ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงเพศสถานภาพวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	N	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	54	46.60
2. หญิง	62	53.40
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
1. ผู้บริหาร	13	11.20
2. ครูผู้สอน	103	88.80
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
1. ปริญญาตรี	50	43.16
2. สูงกว่าปริญญาตรี	66	56.90
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์</b>		
1. น้อยกว่า10ปี	55	47.40
2. 10 - 15ปี	28	24.10
3. มากกว่า15ปี	33	28.40
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	N	ร้อยละ
<b>ขนาดโรงเรียน</b>		
1. ขนาดเล็ก	60	51.70
2. ขนาดกลาง	24	20.70
3. ขนาดใหญ่	32	27.60
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละดังนี้

จำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

จำแนกตามสถานภาพพบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และเป็นครูผู้สอน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80

จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น 47.40 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมา ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านนำเสนอตั้งตาราง 3-10

ตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.62	มาก
2	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.72	.63	มาก
3	ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.04	.63	มาก
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.61	.75	มาก
5	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.87	.62	มาก
6	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.59	มาก
7	ด้านความรู้สึกลับคั่งในงานที่ปฏิบัติ	4.20	.54	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยอันดับได้แก่ด้านความรู้สึกลับคั่งในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.04$ ) และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.94$ )

ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	งานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของครู	4.19	.84	มาก
2	งานที่ปฏิบัติตรงตามความต้องการและความสนใจของ ครู	4.06	.71	มาก
3	งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ	4.00	.72	มาก
4	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	.77	มาก
5	งานที่รับผิดชอบมีปริมาณและระยะเวลาที่เหมาะสม	3.78	.80	มาก
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	3.55	.89	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่งานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของครู ( $\bar{X} = 4.19$ )งานที่ปฏิบัติตรงตามความต้องการและความสนใจของครู( $\bar{X} = 4.06$ )และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง 5 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสังคมปัจจุบัน	3.62	.89	มาก
2	โรงเรียนจัดสวัสดิการ เช่น กิจกรรม กองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน	3.34	1.00	ปานกลาง
3	การได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ต่างๆ เป็นไปอย่างยุติธรรมและทั่วถึง	3.52	.99	มาก
4	การได้รับบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตรหรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ	4.28	.71	มาก
5	เงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในระดับเดียวกัน	3.82	.85	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ระดับมาก 4 ข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่การได้รับบริการด้านเงินสวัสดิการเช่นค่ารักษาพยาบาลเงินการศึกษาบุตรหรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเงินตอบแทนเงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในระดับเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.82$ ) มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสังคม ( $\bar{X} = 3.62$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือโรงเรียนจัดสวัสดิการเช่นกิจกรรมกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.34$ )



ตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	.72	มาก
2	ได้รับการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.90	.80	มาก
3	ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นกว่าปีที่แล้ว	3.94	.76	มาก
4	เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถระดับเดียวกัน ครูมีความก้าวหน้าเท่าเทียมหรือสูงกว่าอาชีพอื่น	4.19	.79	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถระดับเดียวกันครูมีความก้าวหน้าเท่าเทียมหรือสูงกว่าอาชีพอื่น ( $\bar{X} = 4.19$ ) ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.12$ )และได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นกว่าปีที่แล้ว ( $\bar{X} = 3.94$ )

ตาราง 7 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.57	.89	มาก
2	ผู้บริหารระดับต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียน	3.54	.89	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน	3.78	.79	มาก
4	ครูมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน	3.54	.84	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.78$ ) นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 3.57$ ) ผู้บริหารระดับต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.54$ ) และครูมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.54$ )

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	4.04	.71	มาก
2	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อกันเสมอ	3.84	.77	มาก
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.91	.80	มาก
4	เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่	3.89	.78	มาก
5	การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานอยู่เสมอ	3.83	.79	มาก
6	ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.56	.91	มาก
7	ได้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.05	.76	มาก
8	ครูและผู้บริหารยึดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันและพยายามทำให้บรรลุผล	3.86	.81	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ได้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.89$ )

ตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	งานที่รับผิดชอบดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.03	.75	มาก
2	งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จคุ้มค่ากับเวลาและงบประมาณ	3.97	.80	มาก
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู	3.84	.79	มาก
4	ผู้บริหารได้มอบหมายงานพิเศษให้ครูปฏิบัติอยู่เสมอ	4.02	.70	มาก
5	ผลงานของครูได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.02	.72	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่งานที่รับผิดชอบดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ผู้บริหารได้มอบหมายงานพิเศษให้ครูปฏิบัติอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.02$ ) และผลงานของครูได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.02$ )

ตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	อาชีพมั่นคงไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น	4.26	.86	มาก
2	ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน	3.76	.92	มาก
3	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.83	.91	มาก
4	มีความรู้สึกที่อาชีพนี้ให้ความเจริญก้าวหน้าและมีอนาคตที่ดี	4.34	.73	มาก
5	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.46	.62	มาก
6	มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่	4.23	.73	มาก
7	มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	4.47	.64	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.47$ ) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.46$ ) และอาชีพมั่นคงไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ( $\bar{X} = 4.26$ )

2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านนำเสนอดังตาราง 11- 15

ตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.02	.62	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.68	.79	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.84	.66	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.88	.70	มาก
	<b>รวม</b>	3.86	.62	มาก

จากตาราง 11 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ด้านการบริหารวิชาการ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 3.84$ )

ตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารวิชาการ

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	3.97	.71	มาก
2	มีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา	3.92	.72	มาก
3	มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	.73	มาก
4	มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.15	.71	มาก
5	มีเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	4.05	.73	มาก
6	มีการส่งเสริมให้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.03	.67	มาก
7	มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	3.98	.89	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.15$ ) มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.05$ )

ตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดสรรงบประมาณ	3.75	.74	มาก
2	มีการกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของสถานศึกษา	3.67	.96	มาก
3	มีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การ จัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	3.89	.80	มาก
4	มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการ จัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา	3.82	.85	มาก
5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ การจัดหา รายได้ และผลประโยชน์ของสถานศึกษา	3.53	.97	มาก
6	มีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	3.50	1.04	มาก
7	มีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	3.61	.94	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหาร  
งบประมาณอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากโดยเรียงลำดับจาก  
มากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่มีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดหาเงิน  
งบประมาณและการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.89$ ) มีการจัดตั้ง  
กองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.82$ ) และบุคลากร  
ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.75$ )



ตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้ เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา	3.77	.85	มาก
2	มีการเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.78	.83	มาก
3	มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมินผลงานในสถานศึกษา	4.01	.75	มาก
4	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา	3.88	.83	มาก
5	มีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ	3.91	.72	มาก
6	มีการสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.71	.86	มาก
7	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	3.85	.79	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงาน  
บุคคลอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากโดยเรียงลำดับจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่มีการแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ  
จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.75$ ) มีการส่งเสริม  
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และมีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตาราง 15 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไป

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	สถานศึกษาวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการตาม ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	3.90	.73	มาก
2	มีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบ ฐานข้อมูล	3.94	.81	มาก
3	สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นใน การสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทาง การศึกษา	3.94	.77	มาก
4	สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์แก่ สาธารณชน	3.93	.79	มาก
5	สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพื่อให้บริการต่อสาธารณชน	3.84	.87	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา	3.88	.77	มาก
7	สถานศึกษามีการจัดหาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้บริการงานทางการศึกษาด้านต่างๆ ของ สถานศึกษา	3.77	.93	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.70</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับ

มากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่มีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูล ( $\bar{X} = 3.94$ ) สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.94$ ) และสถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์แก่สาธารณชน ( $\bar{X} = 3.93$ )

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ (t-test, ชนิด Independent Samples Test) และตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด โรงเรียนที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance) นำเสนอดังตาราง 16 - 28

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันโดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย (N=54)		เพศหญิง (N=62)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.64	3.93	.60	-.026
2	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.82	.69	3.62	.57	1.618
3	ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.16	.62	3.93	.62	2.033*
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.61	.87	3.61	.62	-.017
5	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.89	.62	3.86	.63	.317
6	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.61	4.00	.56	-.567
7	ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.23	.58	4.16	.50	.735
	<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.52</b>	<b>3.88</b>	<b>.46</b>	<b>.731</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเจริญก้าวหน้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิงส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (N=13)		ครูผู้สอน (N=103)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	.55	3.89	.61	2.424
2	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.17	.37	3.66	.64	4.207**
3	ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.62	.51	3.96	.61	3.715**
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.83	.58	3.58	.76	1.126
5	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.26	.28	3.83	.63	4.387**
6	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.31	.38	3.93	.60	2.199*
7	ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.38	.42	4.17	.55	1.389
	<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>.28</b>	<b>3.86</b>	<b>.49</b>	<b>2.943**</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน  
โดยภาพรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N=50)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=66)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	.54	4.07	.64	-2.811**
2	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน	3.55	.65	3.85	.59	-2.564*
3	ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.83	.66	4.20	.56	-3.120**
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.44	.72	3.73	.74	-2.142*
5	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.65	.67	4.05	.52	-3.524**
6	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.83	.61	4.08	.57	-2.368*
7	ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ ปฏิบัติ	3.98	.57	4.35	.45	-3.912**
	<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.47</b>	<b>4.05</b>	<b>.44</b>	<b>-3.778**</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญา ตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.959	2	.980	2.634	.076
	ภายในกลุ่ม	42.022	113	.372		
	รวม	43.981	115			
2. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.407	2	2.230	5.963**	.003
	ภายในกลุ่ม	41.759	113	.370		
	รวม	46.166	115			
3. ด้านความ เจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.790	2	1.895	5.143**	.007
	ภายในกลุ่ม	41.617	113	.368		
	รวม	45.407	115			
4. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.343	2	2.172	4.120*	.019
	ภายในกลุ่ม	59.560	113	.527		
	รวม	63.903	115			
5. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.845	2	.422	1.103	.335
	ภายในกลุ่ม	43.264	113	.383		
	รวม	44.109	115			
6. ด้านความสำเร็จของ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.103	2	.551	1.600	.206
	ภายในกลุ่ม	38.940	113	.345		
	รวม	40.042	115			

ตาราง 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านความรู้สึกลับั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.199	2	1.600	6.062**	.003
	ภายในกลุ่ม	29.819	113	.264		
	รวม	33.018	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.433	2	1.217	5.499**	.005
	ภายในกลุ่ม	25.003	113	.221		
	รวม	27.437	115			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $\alpha.05; F_{2,113}=3.09$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $\alpha.01; F_{2,113}=4.82$ )

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จำนวน 3 ด้าน คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความรู้สึกลับั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของScheffe (ScheffeMethod)หรือ LSD ตามความเหมาะสมนำเสนอตั้งตาราง 20-24

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมโดยใช้วิธีของ Scheffe (ScheffeMethod)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.76$ )	10-15 ปี ( $\bar{x}=3.99$ )	มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.08$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.76$ )	-	0.23	0.32**
2. 10-15 ปี ( $\bar{x}=3.99$ )		-	0.09
3. มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.08$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคนอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยใช้วิธีของScheffe(ScheffeMethod)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.52$ )	10-15 ปี ( $\bar{x}=3.81$ )	มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=3.96$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.52$ )	-	0.30	0.44**
2. 10-15 ปี ( $\bar{x}=3.81$ )		-	0.15
3. มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=3.96$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความเจริญก้าวหน้า โดยใช้วิธีของScheffe(ScheffeMethod)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.87$ )	10-15 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )	มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.29$ )
1. น้อยกว่า10 ปี ( $\bar{x}=3.87$ )	-	0.19	0.42**
2. 10-15 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )		-	0.23
3. มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.29$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.02$ )	10-15 ปี ( $\bar{x}=4.27$ )	มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.40$ )
1. น้อยกว่า10 ปี ( $\bar{x}=4.02$ )	-	0.25	0.38**
2. 10-15 ปี ( $\bar{x}=4.27$ )		-	0.13
3. มากกว่า 15 ปี ( $\bar{x}=4.29$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง23แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า15ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า10ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.702	2	.851	2.275	.108
	ภายในกลุ่ม	42.279	113	.374		
	รวม	43.981	115			
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.102	2	.551	1.382	.255
	ภายในกลุ่ม	45.063	113	.399		
	รวม	46.166	115			
3. ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.570	2	2.285	6.323**	.002
	ภายในกลุ่ม	40.837	113	.361		
	รวม	45.407	115			
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.644	2	1.322	2.439	.092
	ภายในกลุ่ม	61.259	113	.542		
	รวม	63.903	115			
5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.669	2	1.834	5.126**	.007
	ภายในกลุ่ม	40.440	113	.358		
	รวม	44.109	115			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.380	2	3.190	10.708**	.000
	ภายในกลุ่ม	33.663	113	.298		
	รวม	40.042	115			
7. ด้านความรู้สึกลับั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.501	2	.250	.870	.422
	ภายในกลุ่ม	32.518	113	.288		
	รวม	33.018	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.382	2	1.191	5.371**	.006
	ภายในกลุ่ม	25.055	113	.222		
	รวม	27.437	115			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $\alpha.05; F_{2,113}=3.09$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $\alpha.01; F_{2,113}=4.82$ )

จากตาราง 24 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จำนวน 3 ด้านคือด้านความเจริญก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของScheffe (ScheffeMethod) หรือLSD ตามความเหมาะสมนำเสนอดังตาราง 25 – 28

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม โดยใช้วิธีของ Scheffe (ScheffeMethod)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.90$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.68$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.09$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.90$ )	-	0.22	0.19
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.68$ )		-	0.41**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.09$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 25 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยใช้วิธีของScheffe (ScheffeMethod)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=4.08$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.67$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.23$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=4.08$ )	-	-0.41*	0.15
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.67$ )		-	0.56**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.23$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยใช้วิธีของScheffe (ScheffeMethod)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.86$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.60$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.11$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.86$ )	-	-0.28	0.25
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.60$ )		-	0.51**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.11$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติโดยใช้วิธีของScheffe (ScheffeMethod)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.95$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.61$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.29$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.95$ )	-	-0.34*	0.34*
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.61$ )		-	0.68**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.29$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 28 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ(t-test, ชนิด Independent Samples Test)และตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance)นำเสนอตาราง 29 –33

ตาราง 29 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	เพศชาย (N=54)		เพศหญิง (N=62)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.93	.59	4.10	.64	-1.479
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.55	.92	3.80	.63	-1.694
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.84	.71	3.85	.62	-.057
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.86	.78	3.91	.63	-.421
	<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>.67</b>	<b>3.92</b>	<b>.58</b>	<b>-1.044</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 29 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหาร (N=13)		ครูผู้สอน (N=103)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.24	.38	4.00	.64	1.345
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.67	1.08	3.68	.74	-.058
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.18	.57	3.80	.66	1.964
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.31	.54	3.83	.70	2.401*
	<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>.56</b>	<b>3.82</b>	<b>.62</b>	<b>1.498</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 30 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมไม่  
แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียงด้านเดียว คือด้านการบริหารทั่วไปที่มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่า  
ครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา  
ที่แตกต่างกันโดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ปริญญาตรี (N=13)		สูงกว่าปริญญา ตรี (N=103)		ค่า t คำนวณ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.01	.66	4.04	.60	-.242
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.54	.75	3.78	.81	-1.641
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.73	.68	3.92	.63	-1.550
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.75	.74	4.00	.66	-1.863
	<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>.63</b>	<b>3.93</b>	<b>.61</b>	<b>-1.508</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05( $\alpha$ .05;  $t_{114}=1.98$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01( $\alpha$ .01;  $t_{114}=2.62$ )

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันโดยผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี  
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเปรียบเทียบประสิทธิผล  
 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวม

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.217	2	.108	.278	.758
	ภายในกลุ่ม	43.999	113	.389		
	รวม	44.215	115			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.959	2	.979	1.602	.206
	ภายในกลุ่ม	69.065	113	.611		
	รวม	71.024	115			
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.475	2	1.238	2.960	.056
	ภายในกลุ่ม	47.254	113	.418		
	รวม	49.730	115			
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.700	2	.850	1.744	.179
	ภายในกลุ่ม	55.056	113	.487		
	รวม	56.756	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.345	2	.672	1.755	.178
	ภายในกลุ่ม	43.298	113	.383		
	รวม	44.642	115			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $\alpha.05; F_{2,113}=3.09$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $\alpha.01; F_{2,113}=4.82$ )

จากตาราง 32 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.807	2	2.903	8.542	.000**
	ภายในกลุ่ม	38.409	113	.340		
	รวม	44.215	115			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.405	2	1.703	2.845	.062
	ภายในกลุ่ม	67.619	113	.598		
	รวม	71.024	115			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.274	2	1.137	2.707	.071
	ภายในกลุ่ม	47.456	113	.420		
	รวม	49.730	115			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3.622	2	1.811	3.852	.024*
	ภายในกลุ่ม	53.134	113	.470		
	รวม	56.756	115			

ตาราง 33 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.155	2	1.577	4.296	.016*
	ภายในกลุ่ม	41.488	113	.367		
	รวม	44.642	115			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $\alpha.05; F_{2,113}=3.09$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $\alpha.01; F_{2,113}=4.82$ )

จากตาราง 33 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 ด้านคือด้านการบริหารทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe (ScheffeMethod) หรือ LSD ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 34-37

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมโดยใช้วิธีของScheffe (Scheffe Method)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.86$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.58$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.06$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.86$ )	-	-0.28	0.20
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.58$ )		-	0.48*
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.06$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 34 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=4.09$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.60$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.22$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=4.09$ )	-	-0.59**	0.12
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.60$ )		-	0.62**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.22$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 35 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method)

ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.92$ )	โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.57$ )	โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.07$ )
1. โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.92$ )	-	-0.35	0.15
2. โรงเรียนขนาดกลาง( $\bar{x}=3.57$ )		-	0.50*
3. โรงเรียนขนาดใหญ่( $\bar{x}=4.07$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง36แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation) ดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
X <sub>1</sub>	1.00												
X <sub>2</sub>	.41**	1.00											
X <sub>3</sub>	.64**	.58**	1.00										
X <sub>4</sub>	.50**	.61**	.52**	1.00									
X <sub>5</sub>	.47**	.57**	.60**	.73**	1.00								
X <sub>6</sub>	.45**	.49**	.58**	.60**	.78**	1.00							
X <sub>7</sub>	.42**	.41**	.49**	.47**	.54**	.55**	1.00						
X <sub>t</sub>	.71**	.75**	.80**	.83**	.86**	.81**	.70**	1.00					
Y <sub>1</sub>	.40**	.49**	.41**	.58**	.57**	.70**	.51**	.67**	1.00				

ตาราง 37 (ต่อ)

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
Y <sub>2</sub>	.34**	.47**	.22**	.67**	.52**	.64**	.43**	.61**	.69**	1.00			
Y <sub>3</sub>	.43**	.58**	.50**	.73**	.70**	.71**	.55**	.78**	.72**	.77**	1.00		
Y <sub>4</sub>	.36**	.59**	.52**	.70**	.70**	.78**	.48**	.76**	.73**	.73**	.83**	1.00	
Y <sub>t</sub>	.42**	.59**	.45**	.74**	.69**	.78**	.54**	.77**	.87**	.90**	.92**	.92**	1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

จากตาราง 37 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.41–0.86 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.70–0.86 และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.87–0.92

2.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละเอียด (Stepwise Multiple Regression Analysis) นำเสนอ ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>6</sub> )	.781	.610	.607	.598	.068	.567	8.794**	.000
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>4</sub> )	.853	.727	.723	.326	.056	.390	5.851**	.000

ตาราง 38 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านความ เจริญก้าวหน้า (X <sub>3</sub> )	.858	.737	.730	-.184	.064	-.185	-2.894**	.005
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ ตอบแทน(X <sub>2</sub> )	.868	.754	.745	.174	.064	.177	2.730**	.007

$$R = .868 R^2 = .754 \text{ Adjusted } R^2 = .745 \alpha = 1.767 S.E._{est} = .31484$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 38 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>) ด้านความเจริญก้าวหน้า (X<sub>3</sub>) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.567 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.390 ด้าน ความเจริญก้าวหน้า (X<sub>3</sub>) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.185 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.177 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.31484

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน}_{รวม} = 1.767 + 0.598 (X_6) + 0.326 (X_4) - 0.184 (X_3) + 0.174 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{yรวม} = 0.567 (Z_6) + 0.390 (Z_4) - 0.185 (Z_3) + 0.177 (Z_2)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.b	β	t	sig
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>6</sub> )	.697	.486	.481	.574	.085	.546	6.724 **	.000
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>4</sub> )	.725	.526	.517	.208	.068	.250	3.073 **	.003

R=.725 R<sup>2</sup>=.526 Adjusted R<sup>2</sup>=.517 a=3.595 S.E.<sub>est</sub>=.43086

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 39 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ(X<sub>6</sub>)และด้านนโยบายและการบริหารงาน(X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .546 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .250 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 51.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .43086

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน } Y_{\text{รวม}} = 3.595 + 0.574 (X_6) + 0.208 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_{\text{รวม}}} = 0.546 (Z_6) + 0.250 (Z_4)$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงบประมาณตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ )	.668	.446	.441	.584	.093	.554	6.266**	.000
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )	.728	.531	.522	.834	.124	.627	6.727**	.000
ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $X_3$ )	.782	.611	.601	-.503	.097	-.402	-5.164**	.000

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ ตอบแทน (X <sub>2</sub> )	.793	.628	.615	.244	.098	.197	2.501 *	.014
ด้าน ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน(X <sub>5</sub> )	.803	.645	.629	-.309	.136	-.244	-2.279 *	.025

R=.803R<sup>2</sup>=.645Adjusted R<sup>2</sup>=.629a=1.669S.E.<sub>est</sub>=.47885

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 40 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>)และด้านความเจริญก้าวหน้า(X<sub>3</sub>) และ2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (X<sub>5</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .554 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.627ด้านความเจริญก้าวหน้า (X<sub>3</sub>)ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.402ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>)ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.197และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (X<sub>5</sub>)มี



ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.244ตัวแปรทั้ง5ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ62.90และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.47885

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ระดับภาวะผู้นำครู } Y_{\text{รวม}} = 1.669 + 0.584(X_4) + 0.834(X_6) - 0.503(X_3) + 0.244(X_2) + 0.309(X_5)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_{\text{รวม}}} = 0.554(Z_4) + 0.627(Z_6) - 0.402(Z_3) + 0.197(Z_2) - 0.244(Z_5)$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	β	t	sig
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน (X <sub>4</sub> )	.729	.523	.528	.388	.062	.440	6.241 **	.000
ด้านความสำเร็จ ของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>6</sub> )	.805	.648	.642	.413	.083	.307	4.976 **	.000
ด้านความรู้สึกลึก มั่นคงในงานที่ ปฏิบัติ(X <sub>7</sub> )	.813	.661	.652	.170	.083	.139	2.059 *	.042

$R = .813$   $R^2 = .661$  Adjusted  $R^2 = .652$   $\alpha = .287$   $S.E._{est} = .38784$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 41 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้านพบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) และด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านความรู้สึกลับคั้งในงานที่ปฏิบัติ ( $X_7$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .440 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.307 และด้านความรู้สึกลับคั้งในงานที่ปฏิบัติ ( $X_7$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.139 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 65.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.38784

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ระดับประสิทธิผลโรงเรียน } Y_{\text{รวม}} = 0.287 + 0.388(X_4) + 0.413(X_6) + 0.170(X_7)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_{\text{รวม}}} = 0.440(Z_4) + 0.307(Z_6) + 0.139(Z_7)$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	β	t	sig
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )	.779	.607	.604	.635	.078	.533	8.097*	.002

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน (X <sub>4</sub> )	.831	.690	.684	.271	.068	.288	3.966 <sup>*</sup>	.000
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน (X <sub>2</sub> )	.838	.703	.695	.162	.074	.147	2.203 <sup>*</sup>	.030

$R=.838R^2=.703$  Adjusted  $R^2=.695$   $a=-.816$   $S.E._{est}=.38810$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้านพบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>) และด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>)และด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.533 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.288 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (X<sub>2</sub>)มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.147 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 69.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.38810

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ระดับประสิทธิผลโรงเรียน } Y_{\text{รวม}} = -0.816 + 0.635(X_6) + 0.271(X_4) \\ + 0.162(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_{\text{รวม}}} = 0.533(Z_6) + 0.288(Z_4) + 0.147(Z_2)$$

### **แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาวิเคราะห์ก่อน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตาราง 43

ตาราง 43 การนำเสนอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
เพื่อนำมาหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน					สรุป	
	โดยรวม	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ด้านบริหารงบประมาณ	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านการบริหารทั่วไป	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							✓
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	✓		✓		✓	✓	
ด้านความเจริญก้าวหน้า	✓		✓			✓	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน			✓				✓
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ				✓			✓

จากตาราง 43 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3 ด้าน ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงานและด้านความรู้สึกลับคั่งในงานที่ปฏิบัติ

ผู้วิจัยนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่านปรากฏผลดังนี้

### 1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

การพิจารณาความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณา และในการมอบหมายงาน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การพิจารณาความชอบตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง และต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณา...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ในการมอบหมายงานให้ครู ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูสร้างและพัฒนาผลงานให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...การพิจารณาความดีความชอบตามผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แท้จริงโดยใช้หลักธรรมาภิบาล...”

(ประจบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 13มกราคม 2560)

## 2. ด้านความเจริญก้าวหน้า

สนับสนุน ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ครูให้ได้รับการพัฒนา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และมีการจัดกิจกรรมที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาดตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การเข้าอบรม...”

(สุทัศน์ สุวรรณโน, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2560)

“...ให้โอกาสแก่ครูได้รับการพัฒนา เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน...”

(กำแพง ไชยมาตย์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนของตนและโรงเรียนอื่นๆ ตลอดทั้งชุมชนอย่างต่อเนื่อง...”

(เชิดชาย ราชกรม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2560)

## 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ควรใช้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารและแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในด้านนโยบายและการบริหารงาน และในการบริหารงานด้านต่างๆ จะต้องมีการมอบหมายภาระงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบภารกิจใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน...”

(พิชญ วรชศิลา, สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2560)

“...การบริหารงานของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้งานใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนา...”

(เชิดชาย ราชกรม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2560)

“...ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการกำหนดแนวทางในการบริหารงาน...”

(ประจบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 13มกราคม 2560)

“...ให้ครูมีโอกาสเรียนรู้การบริหารงานจากผู้บริหารต้นแบบหรือครูต้นแบบที่มีความสามารถ...”

(นภาพร ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 13มกราคม 2560)

#### 4. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ผู้บริหารควรมีการประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้รางวัลตอบแทนกับบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เช่น คำชมเชยไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร การชื่นชม การมอบของขวัญ เกียรติบัตร เป็นต้น โดยต้องคำนึงถึงหลักความยุติธรรม และเสมอภาค เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเห็นถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ...”

(นิติพัฒน์ ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2560)

“...ประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จ เช่น มอบรางวัล กล่าวคำชมเชย เป็นต้น...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5มกราคม 2560)

“...หากครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ควรมีการชื่นชมให้กำลังใจ โยความเสมอภาค...”

(นภาดล วิภาวิน, สัมภาษณ์, 18มกราคม 2560)