

## บทที่ 5

### สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

**1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 116 คน จำแนกเป็นครู 153 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน (สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2559, หน้า 210 - 426)

**1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน รวม 116 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 13 คน และครูผู้สอน 103 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) มาเทียบเป็นสัดส่วน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแห่งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการแนวคิดของนักวิชาการจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำไปหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาการใช้ภาษาและด้านโครงสร้างโดยเสนอเนื้อหาให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงและนำไปทดลองใช้ (TryOut) กับครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 50 คนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ตามวิธีของเพียร์สันโดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไปมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกมีดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนกด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีค่าระหว่าง 0.29 - 0.75

2. ค่าอำนาจจำแนกด้านประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีค่าระหว่าง 0.51 - 0.85 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นมีดังนี้

2.1 ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีค่าเท่ากับ 0.96

2.2 ค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีค่าเท่ากับ 0.96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจากนั้นเก็บแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกไว้เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีดังนี้

1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกด้าน

1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

1.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความเจริญก้าวหน้าของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

1.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านนโยบายและการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

1.6 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

1.7 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

1.8 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงานที่ปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีดังนี้

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ  
สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน  
ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมไม่  
แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานที่  
ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่า  
ครูผู้สอน ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น  
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง  
กันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านที่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่

ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการบริหารทั่วไปที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

4.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05จำนวน1ด้านคือด้านการบริหารทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ

4.5.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.5.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.5.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าโดยภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.41–0.86 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.70–0.86 และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.87–0.92

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า

6.1 อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้านพบว่า 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $X_3$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .567 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .390 ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $X_3$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .185 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .177 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .31484

6.2 อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน7ด้านพบว่า2ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ( $X_6$ )และด้านนโยบายและการบริหารงาน( $X_4$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.546รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน( $X_4$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.250ตัวแปรทั้ง2ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ51.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.43086

6.3 อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานงบประมาณตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน7ด้านพบว่า5ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ )ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )และด้านความเจริญก้าวหน้า( $X_3$ )และ2ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ )และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $X_5$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.554รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.627ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $X_3$ )ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.402ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ )ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.197และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $X_5$ )มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ-.244ตัวแปรทั้ง5ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ62.90และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.47885

6.4 อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้านพบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ )และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )และด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ( $X_7$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.440 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.307และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ( $X_7$ )มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.139 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ65.20และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.38784

6.5 อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครด้านการบริหารทั่วไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน7ด้านพบว่า3ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ )และด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.533รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ )โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.288และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ )มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ.147 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 69.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์.38810

7. ผลการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครพบว่า

### 1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าการพิจารณาความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณา และในการมอบหมายงาน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน

### 2. ด้านความเจริญก้าวหน้า

ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าควรสนับสนุน ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ครูให้ได้รับการพัฒนา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และมีการจัดกิจกรรมที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

### 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าควรใช้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารและแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในด้านนโยบายและการบริหารงาน และในการบริหารงานด้านต่างๆ จะต้องมีการมอบหมายภาระงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบภารกิจใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งาน

### 4. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรมีการประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้รางวัลตอบแทนกับบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เช่น คำชมเชยไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร การชื่นชม การมอบของขวัญ เกียรติบัตร เป็นต้น โดยต้องคำนึงถึงหลักความยุติธรรม และเสมอภาค เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเห็นถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.04$ ) และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบงานบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนในด้านนโยบายและการบริหารงานหลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาก่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการระบบการศึกษาและอื่นๆ เป็นอย่างดีมีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนหลายสิ่งหลายอย่างที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้นครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในหน่วยงานไปในทิศทางที่ดีมีการกำหนดงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้ครูพอใจกับงานที่ปฏิบัติ รักร่องค์กรมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กรซึ่งเซอร์เบอร์ก ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานแรงจูงใจเป็นการแสดงออกทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำให้แรงจูงใจที่ดีเห็นได้จากความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงานด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจเนื่องจากอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงเสี่ยงต่อการถูกออกจากงานน้อยต่างจากอาชีพในองค์กรหรือสถาบันอื่นๆ ที่มีการเลิกจ้างพนักงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีการปรับบัญชีเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่างมีระบบลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับคือความต้องการด้านร่างกายด้าน

ความปลอดภัยด้านสังคมด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ogomaka (1986, p.3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนา ในลอสแอนเจลิส พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอกได้แก่นโยบายของ เงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา จันทโรคตร์ (2551, หน้า 83-93) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์ประกอบ กระตุ้นและองค์ประกอบค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรีเหลืออุดม(2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของเย็นฤดีสอนสุราษฎร์(2557, หน้า166) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครพบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไป นาน้อย คือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะ ของการทำงาน

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 3.84$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครมีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพมีกระบวนการในการทำงานและปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านคือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 47-54) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอนจำนวน 327 คน รวมจำนวน 424 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตาราง Krejcie and Morgan และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันแตกต่างกันที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัด



เพศ จะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่าให้ความสำคัญในเรื่องของ ความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องอยู่ในกฎระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนๆ กัน จึงทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของจตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 70) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จะเป็นการปฏิบัติงานหรือดำเนินการอย่างไร หนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้ ทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนา ความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวัฒนา จันทโรดอร์ (2551, หน้า 98-100) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ พิจารณาตามองค์ประกอบปรากฏว่า ทั้งสององค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่า ครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 141-145) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งนั้นๆ ย่อมทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะได้นำความรู้ที่ศึกษามาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่พัสนธิ จันทร์สวัสดิ์ (2551, หน้า 89) ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 146) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01จำนวน3 ด้านคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และมีความคิดเห็นแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านนโยบายและการบริหารงานอาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานรู้ถึงขอบข่ายของงานชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนสะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริงและได้รับการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังขาดความชำนาญจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงานจึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า146-152) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดกลางยังขาดความพร้อมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อ และอุปกรณ์ ทำให้ขาดความพร้อมด้านต่างๆ หรือการสนับสนุนด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอกระบวนการเรียนการสอนไม่สามารถจัดได้ครบเต็มรูปแบบ ตลอดจนครู ผู้บริหารขาดขวัญและกำลังใจส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากไม่ว่าบุคลากรจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระจอมจากรุณโณ (หงส์ทอง) (2556, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานี พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการบริหารทั่วไปที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2.1 ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เบ้เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ มีอำนาจ และมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จส่วนมากมักจะมีผู้บริหารที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการประสานงาน และมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสมจากความรู้และความสามารถของผู้ร่วมงาน มีการกำหนดรูปแบบการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, หน้า 130-131) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความคิดเห็นไม่

แตกต่างกัน

4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการศึกษาที่กำหนดนำเทคโนโลยีบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยการศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งล้วนแต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

4.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการประสานงาน และมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสมจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน มีการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม นโยบายต่างๆ ของโรงเรียนมีความชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดรูปแบบการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงทำให้มีมุมมองในเรื่องของประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, หน้า 133-134) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ภารกิจในการดำเนินการภายในโรงเรียนตามขอบข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการ

กำหนดไว้ก็แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีความพร้อมในด้านต่างๆ ส่งผลให้การ บริหาร และการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกันอย่างมจัดกิจกรรมต่างๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ สารเนตร (2554, หน้า 97-98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผล โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิผล โรงเรียนในฝันเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน คือ ประสิทธิผลโรงเรียน ในฝันของโรงเรียนขนาดใหญ่จะสูงกว่าประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันทางบวก(0.77)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง0.41-0.86และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและแต่ละด้านมี ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง0.70-0.86และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง0.87-0.92 เนื่องจาก มาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันซึ่งแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างแรงเสริมและความกระตือรือร้นจากหลักการบริหารที่กล่าวว่า “องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน” องค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคน และงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพัชรี เหลืองอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและสอดคล้องกับงานวิจัยของยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 61-66) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $X_3$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .567 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .390 ด้านความ

เจริญก้าวหน้า ( $X_3$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ  $- .185$  และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ  $.177$  ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $.31484$  สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959: pp. 113-115) ที่กล่าวว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวทำให้มนุษย์ทำงานหนักมากขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าที และมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาทำและทำให้รับทราบถึงความต้องการด้านของแรงจูงใจที่สำคัญตามลำดับ เพื่อสนองต่อความต้องการได้ตรงตามความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของซูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่าง ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่คุณบริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮอส์เบิร์กไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจเพียงพอกับปัจจัยจูงใจ แต่มักจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรพิจารณาศึกษา วิเคราะห์และเห็นความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้านในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เราจะเห็นว่าทฤษฎีของเฮอส์เบิร์กมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อวิธีการบริหารและออกแบบงานสำหรับผู้บริหารที่สนใจกับแรงจูงใจของบุคคล



## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

#### 1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1.1.1 การพิจารณาตามความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และใช้หลักความยุติธรรม

1.1.2 ควรสนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสแก่ครูให้ได้รับการพัฒนา เช่น การเข้าอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น

1.1.3 ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นหลัก

1.1.4 ควรให้มีการให้ขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น จัดสวัสดิการค่าตอบแทนและรางวัลการดำเนินงานดีเด่น

#### 1.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน

1.2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และประสบการณ์ มีการจัดสรรผลประโยชน์ต่างๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม และทั่วถึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม มีการสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีนโยบายการบริหารงานต่างๆ ที่มีความยุติธรรม และชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก และสร้างความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.2.2 การจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา การมีเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน การศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา และสถานศึกษาวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.3 ผู้บริหารควรเอาใจใส่และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกรักในวิชาชีพของตนเอง

1.2.4 ควรคำนึงและเห็นความสำคัญของทุกฝ่าย โดยการพัฒนาการ สร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรให้โอกาส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน และอีกด้านที่ควรได้รับการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุม เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2.5 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยได้รับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

1.2.6 ควรมีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครต่อไป

1.2.7 ควรที่จะพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน ไม่ควรเน้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรหาแนวทางอื่นที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ