

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงแบบที
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
%	แทน	ร้อยละ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
X_1	แทน	การได้รับความสำเร็จ
X_2	แทน	การยอมรับนับถือ
X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_4	แทน	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
X_5	แทน	ความรับผิดชอบ
X_6	แทน	สถานการณ์ในองค์การ
X_7	แทน	สัมพันธภาพกับบุคลากร
X_8	แทน	คุณภาพการบังคับบัญชา
X_9	แทน	นโยบายและการบริหาร
X_{10}	แทน	เงินเดือนและค่าจ้าง
Y	แทน	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน
Y_1	แทน	งานบริหารวิชาการ
Y_2	แทน	งานบริหารบุคคล
Y_3	แทน	งานบริหารงบประมาณ
Y_4	แทน	งานบริหารทั่วไป
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือประสิทธิภาพของอำนาจ
พยากรณ์		
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปร
ตัวพยากรณ์		

- S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรตัวพยากรณ์
 Y^{\wedge} แทน ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 Z^{\wedge} แทน ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 328 ฉบับ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจแบบสอบถามและกรอกข้อมูลตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนดไว้ลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent Samples
 - 2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)
 - 2.6 หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment

Coefficient

2.7 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.8 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวนทั้งสิ้น 328 คน ผลปรากฏดังตาราง 3-4

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ขนาดของโรงเรียน						
1. ขนาดเล็ก	26	7.90	67	20.40	93	28.30
2. ขนาดกลาง	59	18.00	101	30.80	160	48.80
3. ขนาดใหญ่	36	11.00	39	11.90	75	22.90
รวม	121	36.90	207	63.10	328	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 328 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 และโรงเรียนขนาดใหญ่ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และผู้บริหารขนาดใหญ่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและวิทยฐานะ

ข้อมูลทั่วไป	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในตำแหน่ง						
1. ครูผู้ช่วย	30	9.10	44	13.40	74	22.60
2. ครู	25	7.70	54	16.50	79	24.10
3. ครูชำนาญการ	30	9.10	41	12.50	71	21.60
4. ครูชำนาญการพิเศษ	36	11.00	68	20.70	104	31.70
รวม	121	36.90	207	63.10	328	100

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 328 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้ช่วยชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และครูผู้ช่วยหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ครูชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และครูหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ครูชำนาญการชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และครูชำนาญการหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ครูชำนาญการพิเศษชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ครูชำนาญการพิเศษหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมากโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การได้รับความความสำเร็จ (X_1)	4.11	0.60	มาก	4
2	การยอมรับนับถือ (X_2)	4.13	0.65	มาก	2
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.06	0.68	มาก	10
4	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	4.11	0.62	มาก	5
5	ความรับผิดชอบ (X_5)	4.11	0.66	มาก	6
6	สถานการณ์ในองค์กร (X_6)	4.10	0.65	มาก	9
7	สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7)	4.19	0.57	มาก	1
8	คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	4.10	0.61	มาก	7
9	นโยบายและการบริหาร (X_9)	4.10	0.61	มาก	7
10	เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	4.12	0.43	มาก	3
โดยรวม (X)		4.11	0.53	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สัมพันธภาพกับบุคลากรการยอมรับนับถือเงินเดือนและค่าจ้าง

การได้รับความความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบาย และการบริหารคุณภาพการบังคับบัญชาสถานการณ์ในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาในระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยจำแนกเป็น รายด้านและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 6-15

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการ ทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬด้านการได้รับความความสำเร็จ

ข้อที่	การได้รับความความสำเร็จ(X ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.19	0.68	มาก	1
2	ท่านภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.72	มาก	5
3	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ในโรงเรียน	4.09	0.70	มาก	3
4	ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.08	0.71	มาก	4
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ ทันเวลา	4.10	0.76	มาก	2
รวม		4.11	0.60	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอการที่สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	การยอมรับนับถือ(X_2)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.77	มาก	4
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.82	มาก	5
8	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในความรู้และสามารถที่มี	4.13	0.73	มาก	3
9	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง	4.14	0.71	มาก	2
10	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ	4.22	0.69	มาก	1
รวม		4.13	0.65	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬด้านการยอมรับ

นับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำเมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในความรู้ และสามารถที่มี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X_3)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
11	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4.10	0.74	มาก	1
12	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย	4.09	0.71	มาก	2
13	ท่านได้ใช้ความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.77	มาก	3
14	ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน	4.03	0.83	มาก	5
15	ท่านปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์	4.04	0.84	มาก	4
รวม		4.06	0.68	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน การที่รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและการได้ใช้ความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่(X_4)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
16	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.04	0.73	มาก	5
17	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม	4.11	0.72	มาก	3
18	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ	4.16	0.72	มาก	1
19	ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการประเมินในระดับดีถึงดีมากมาตรฐาน และได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน	4.10	0.71	มาก	4
20	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.14	0.74	มาก	2
รวม		4.11	0.62	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ความรับผิดชอบ(X_5)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
21	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการทำงาน	4.14	0.78	มาก	1
22	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ	4.09	0.77	มาก	5
23	ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด	4.12	0.75	มาก	3
24	ท่านยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	4.11	0.76	มาก	4
25	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน	4.12	0.71	มาก	2
รวม		4.11	0.66	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การที่สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน และการที่สามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านสถานการณ์ในองค์การ

ข้อที่	สถานการณ์ในองค์การ(X_6)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
26	ท่านคิดว่าสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ	4.17	0.65	มาก	1
27	ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก	4.07	0.79	มาก	4
28	ท่านปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ อย่างไม่เป็นธรรม	4.05	0.76	มาก	5
29	ท่านมีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.13	0.76	มาก	2
30	ท่านมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.74	มาก	3
รวม		4.10	0.65	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสถานการณ์ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการมีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

ข้อที่	สัมพันธภาพกับบุคลากร(X_7)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
31	ทำงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.16	0.71	มาก	5
32	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.22	0.76	มาก	1
33	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี	4.19	0.67	มาก	3
34	ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ	4.20	0.72	มาก	2
35	ท่านประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	4.18	0.64	มาก	4
รวม		4.19	0.57	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

ข้อที่	คุณภาพการบังคับบัญชา(X_8)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
36	ผู้บริหารของท่าน ใช้หลักยุติธรรมและ เสมอภาค	4.11	0.73	มาก	2
37	ผู้บริหารของท่านนำเทคนิคใหม่ และ นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ	4.10	0.72	มาก	3
38	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบและปกป้อง บุคลากรเมื่อเกิดผลกระทบจากการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.71	มาก	5
39	ผู้บริหารของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	4.09	0.70	มาก	4
40	ผู้บริหารของท่านให้อิสระในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.11	0.70	มาก	1
รวม		4.10	0.61	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ผู้บริหารของท่าน ใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาค และผู้บริหารของท่านนำเทคนิคใหม่ และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	นโยบายและการบริหาร(X _g)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
41	ผู้บริหารของท่านบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	4.17	0.69	มาก	1
42	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลัก	4.14	0.68	มาก	2
43	นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ	4.07	0.71	มาก	3
44	มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน	4.06	0.72	มาก	4
45	การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบ ได้	4.06	0.73	มาก	5
รวม		4.10	0.61	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของท่านบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลักและนโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อที่	เงินเดือนและค่าจ้าง(X_4)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
46	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่ง	4.15	0.67	มาก	2
47	ท่านได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับ	4.22	0.72	มาก	1
48	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรม	4.06	0.70	มาก	4
49	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.14	0.71	มาก	3
50	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามเวลาที่ระบุ	4.00	0.75	มาก	5
รวม		4.12	0.43	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬอยู่ในระดับมาก

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	บริหารวิชาการ (Y_1)	4.02	0.47	มาก	4
2	บริหารงานบุคคล (Y_2)	4.05	0.50	มาก	3
3	บริหารงบประมาณ (Y_3)	4.13	0.43	มาก	1
4	บริหารทั่วไป (Y_4)	4.09	0.44	มาก	2
รวม (Y)		4.07	0.42	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารงบประมาณบริหารทั่วไปบริหารงานบุคคลและบริหารวิชาการตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 17-20

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผล
การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬด้านบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	บริหารงานวิชาการ(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและ หลักสูตรของสถานศึกษา	3.92	0.76	มาก	12
2	การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.76	มาก	4
3	การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	3.92	0.75	มาก	11
4	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	3.95	0.79	มาก	10
5	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4.01	0.65	มาก	7
6	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	4.09	0.63	มาก	2
7	การนิเทศการศึกษา	4.14	0.61	มาก	1
8	การแนะแนว	4.03	0.76	มาก	6
9	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	3.99	0.66	มาก	9
10	การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ	4.07	0.66	มาก	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	บริหารวิงานวิชาการ(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
11	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.03	0.71	มาก	5
12	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.02	0.73	มาก	7
รวม		4.02	0.47	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีด้านบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีด้านบริหารงานงบประมาณ

ข้อที่	บริหารงานงบประมาณ(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
13	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	4.02	0.70	มาก	8

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	บริหารงานงบประมาณ(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
14	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	3.99	0.63	มาก	10
15	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	4.03	0.65	มาก	6
16	การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ และการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.05	0.67	มาก	4
17	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.98	0.69	มาก	11
18	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	4.08	0.62	มาก	3
19	การวางแผนพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี	4.05	0.81	มาก	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	บริหารงานงบประมาณ(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
20	การจัดหาพัสดุการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุและการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	4.14	0.74	มาก	2
21	การเบิกเงินจากคลังการนำเงินส่งคลัง	4.03	0.71	มาก	7
22	การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีการเงิน และการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	4.02	0.72	มาก	9
23	การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน	4.15	0.66	มาก	1
รวม		4.05	0.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานการจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ข้อที่	บริหารงานบุคคล(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
24	การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.05	0.80	มาก	10
25	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.12	0.80	มาก	8
26	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.59	มาก	3
27	การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.03	0.73	มาก	12
28	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การศึกษา และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.08	0.68	มาก	9
29	การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการออกจากราชการ	4.15	0.79	มาก	5
30	การลาทุกประเภท	4.04	0.65	มาก	11
31	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.13	0.84	มาก	6
32	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.16	0.66	มาก	4

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	บริหารงานบุคคล(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
33	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.20	0.57	มาก	2
34	การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4.26	0.60	มาก	1
35	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.12	0.55	มาก	7
รวม		4.13	0.43	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬด้านบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ด้านบริหารงานทั่วไป(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
36	การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.08	0.59	มาก	5
37	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย	4.04	0.78	มาก	9
38	การวางแผนการบริหารงานการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.03	0.65	มาก	11
39	การดำเนินงานธุรการ	4.07	0.77	มาก	8
40	การรับนักเรียนและการจัดทำสำมะโนผู้เรียน	4.14	0.73	มาก	3
41	การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.03	0.76	มาก	12
42	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.20	0.74	มาก	1
43	การทัศนศึกษา	4.17	0.75	มาก	2
44	งานกิจการนักเรียน	4.08	0.55	มาก	6
45	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการรายงานผลการปฏิบัติงานและงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	4.03	0.63	มาก	10

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบริหารงานทั่วไป(Y ₁)	ค่าสถิติ (n=328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
46	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.08	0.63	มาก	7
47	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.08	0.49	มาก	4
รวม		4.09	0.44	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา และการรับนักเรียนและการจัดทำสำมะโนผู้เรียน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ แตกต่างกันโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent Samples ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ ครู	เพศ				t	sig
	ชาย (n=121)		หญิง (n=207)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับความความสำเร็จ (X_1)	4.13	0.63	4.09	0.58	0.555	0.579
2. การยอมรับนับถือ (X_2)	4.16	0.67	4.11	0.63	0.721	0.472
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.12	0.70	4.03	0.66	1.175	0.241
4. ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	4.18	0.65	4.07	0.60	1.477	0.141
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	4.17	0.69	4.08	0.63	1.146	0.252
6. สถานการณ์ในองค์กร (X_6)	4.16	0.69	4.07	0.62	1.186	0.236
7. สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7)	4.29	0.59	4.13	0.55	2.467*	0.014
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	4.16	0.67	4.06	0.57	1.288	0.199
9. นโยบายและการบริหาร (X_9)	4.19	0.59	4.05	0.62	2.089*	0.037
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	4.22	0.45	4.06	0.40	3.274**	0.001
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบรวม (X)	4.18	0.55	4.08	0.51	1.676	0.095

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05, 327} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t_{.01, 327} = 2.58$)

จากตาราง 21 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรและด้านนโยบาย
และการบริหาร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ
ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe-Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การได้รับความสำเร็จ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.329	3	0.080	0.219	.883
	ภายในกลุ่ม	118.129	324	0.365		
	รวม	118.369	327			
2. การยอมรับนับถือ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.721	3	0.574	1.370	.252
	ภายในกลุ่ม	135.666	324	0.419		
	รวม	137.387	327			
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.362	3	0.454	0.981	.402
	ภายในกลุ่ม	149.908	324	0.463		
	รวม	151.270	327			
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	0.900	3	0.300	0.776	.508
	ภายในกลุ่ม	125.275	324	0.387		
	รวม	126.175	327			
5. ความรับผิดชอบ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	0.584	3	0.195	0.445	.721
	ภายในกลุ่ม	141.592	324	0.437		
	รวม	142.175	327			
6. สถานการณ์ในองค์กร (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	2.900	3	0.967	2.332	.074
	ภายในกลุ่ม	134.292	324	0.414		
	รวม	137.192	327			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
7. สัมพันธภาพกับบุคลากร (X ₇)	ระหว่างกลุ่ม	1.608	3	0.536	1.637	.181
	ภายในกลุ่ม	106.103	324	0.327		
	รวม	107.711	327			
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X ₈)	ระหว่างกลุ่ม	0.498	3	0.166	0.438	.726
	ภายในกลุ่ม	122.702	324	0.379		
	รวม	123.280	327			
9. นโยบายและการบริหาร (X ₉)	ระหว่างกลุ่ม	0.387	3	0.129	0.340	.796
	ภายในกลุ่ม	122.893	324	0.379		
	รวม	123.280	327			
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X ₁₀)	ระหว่างกลุ่ม	0.854	3	0.285	1.552	.201
	ภายในกลุ่ม	59.457	324	0.184		
	รวม	60.311	327			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	0.870	3	0.290	1.024	.382
	ภายในกลุ่ม	91.749	324	0.283		
	รวม	92.619	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05, 3, 324} = 2.63$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01, 3, 324} = 3.85$)

จากตาราง 22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe(Scheffe-Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การได้รับความสำเร็จ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.423	2	0.211	0.583	.559
	ภายในกลุ่ม	117.946	325	0.363		
	รวม	118.369	327			
2. การยอมรับนับถือ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.006	.994
	ภายในกลุ่ม	137.382	325	0.423		
	รวม	137.387	327			
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.122	2	0.061	0.132	.877
	ภายในกลุ่ม	151.147	325	0.465		
	รวม	151.270	327			
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	0.569	2	0.284	736	.480
	ภายในกลุ่ม	125.607	325	0.386		
	รวม	126.175	327			
5. ความรับผิดชอบ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.434	2	0.717	1.656	.192
	ภายในกลุ่ม	140.741	325	0.433		
	รวม	142.175	327			
6. สถานการณ์ในองค์การ (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	0.450	.638
	ภายในกลุ่ม	136.814	325	0.421		
	รวม	137.192	327			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
7. สัมพันธภาพกับบุคลากร (X ₇)	ระหว่างกลุ่ม	0.701	2	0.351	1.065	.346
	ภายในกลุ่ม	107.010	325	0.329		
	รวม	107.711	327			
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X ₈)	ระหว่างกลุ่ม	0.683	2	0.341	0.905	.405
	ภายในกลุ่ม	122.517	325	0.377		
	รวม	123.200	327			
9. นโยบายและการบริหาร (X ₉)	ระหว่างกลุ่ม	0.825	2	0.413	1.095	.336
	ภายในกลุ่ม	122.454	325	0.377		
	รวม	123.280	327			
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X ₁₀)	ระหว่างกลุ่ม	0.511	2	0.256	1.389	.251
	ภายในกลุ่ม	59.800	325	0.184		
	รวม	60.311	327			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.175	0.617	.540
	ภายในกลุ่ม	92.268	325	0.284		
	รวม	92.619	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05, 2, 325} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01, 2, 325} = 4.69$)

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า แรงจูงใจใน
การทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา บึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent Samples ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	เพศ				t	sig
	ชาย (n=121)		หญิง (n=207)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บริหารวิชาการ(Y_1)	4.07	0.46	3.99	0.48	1.435	0.147
2. บริหารงบประมาณ (Y_2)	4.07	0.50	4.03	0.50	0.678	0.498
3. บริหารงานบุคคล (Y_3)	4.18	0.45	4.09	0.42	1.776	0.077
4. บริหารทั่วไป (Y_4)	4.12	0.44	4.07	0.44	1.996	0.320
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลรวม(X)	4.11	0.43	4.04	0.43	1.296	0.196

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05, 327} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t_{.01, 327} = 2.58$)

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

2.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe-Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามวิทยฐานะ

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. บริหารวิชาการ(Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	1.131	3	0.695	1.694	.168
	ภายในกลุ่ม	72.094	324	0.221		
	รวม	73.225	327			
2. บริหารงบประมาณ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.048	3	0.750	1.407	.241
	ภายในกลุ่ม	80.471	324	0.246		
	รวม	81.519	327			
3. บริหารงานบุคคล (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.499	3	0.526	0.897	.443
	ภายในกลุ่ม	60.111	324	0.183		
	รวม	60.610	327			
4. บริหารทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	0.631	3	0.779	1.095	.351
	ภายในกลุ่ม	62.206	324	0.189		
	รวม	62.837	327			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	0.639	3	0.678	1.157	.326
	ภายในกลุ่ม	59.641	324	0.181		
	รวม	60.280	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05, 3, 324} = 2.63$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01, 3, 324} = 3.85$)

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

2.8 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม
วิทยฐานะ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test
(One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่
โดยวิธีของScheffe(Scheffe-Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 26

ตาราง 26 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. บริหารวิชาการ(Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.935	2	0.695	3.144*	.044
	ภายในกลุ่ม	136.143	325	0.221		
	รวม	137.077	327			
2. บริหารงบประมาณ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	3.300	2	0.750	3.046*	.049
	ภายในกลุ่ม	103.980	325	0.246		
	รวม	107.280	327			
3. บริหารงานบุคคล(Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	2.752	2	0.526	2.872	.058
	ภายในกลุ่ม	117.679	325	0.183		
	รวม	120.431	327			
4. บริหารทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	3.239	2	0.779	4.133*	.017
	ภายในกลุ่ม	112.562	325	0.189		
	รวม	125.801	327			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	2.402	2	0.678	3.765*	.025
	ภายในกลุ่ม	107.157	325	0.181		
	รวม	109.559	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05, 2, 325} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01, 2, 325} = 4.69$)

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหาร วิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปมีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน แล้วทำการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. บริหารวิชาการ(Y_1)		(\bar{X})	3.918	4.050	4.080
	เล็ก	3.918		-.132*	-.162*
	กลาง	4.050			-.030
	ใหญ่	4.080			
2. บริหารงบประมาณ(Y_2)		(\bar{X})	3.945	4.071	4.124
	เล็ก	3.945		.126	-.178*
	กลาง	4.071			-.052
	ใหญ่	4.124			
3. บริหารทั่วไป(Y_4)		(\bar{X})	3.978	4.125	4.143
	เล็ก	3.978		-.146*	-.165
	กลาง	4.125			.018
	ใหญ่	4.143			
รวม (Y)		(\bar{X})	3.971	4.098	4.134
	เล็ก	3.971		-.128*	-.164*
	กลาง	4.098			-.036
	ใหญ่	4.134			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05, 2, 325} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01, 2, 325} = 4.69$)

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานน้อยกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่อื่นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานน้อยกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านบริหารงบประมาณ โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานน้อยกว่าขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านบริหารทั่วไปโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานน้อยกว่าขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2.9 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ทางบวกใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X		0.826**	0.856**	0.82**	0.885**	0.916**	0.886**	0.886**	0.898**	0.887**	0.790**	0.238**	0.261**	0.135**	0.311**	0.191**
X ₁			0.782**	0.746**	0.701**	0.733**	0.645**	0.658**	0.678**	0.668**	0.555**	0.208**	0.199**	0.120**	0.283**	0.187**
X ₂				0.803**	0.752**	0.738**	0.710**	0.677**	0.685**	0.680**	0.588**	0.188**	0.182**	0.119**	0.281**	0.129**
X ₃					0.789**	0.787**	0.739**	0.701**	0.723**	0.706**	0.642**	0.217**	0.215**	0.115**	0.302**	0.191**
X ₄						0.815**	0.737**	0.730**	0.762**	0.744**	0.659**	0.197**	0.215**	0.117**	0.267**	0.143**
X ₅							0.799**	0.779**	0.808**	0.805**	0.698**	0.214**	0.240**	0.119**	0.270**	0.178**
X ₆								0.805**	0.817**	0.774**	0.680**	0.179**	0.240**	0.073	0.231**	0.131*
X ₇									0.835**	0.810**	0.766**	0.138**	0.186**	0.046	0.191**	0.098
X ₈										0.830**	0.694**	0.166**	0.193**	0.085	0.224**	0.124*
X ₉											0.732**	0.158**	0.182**	0.065	0.219**	0.132*
X ₁₀												0.506**	0.512**	0.399**	0.518**	0.465**
Y													0.920**	0.951**	0.925**	0.932**
Y ₁														0.875**	0.774**	0.769**
Y ₂															0.816**	0.841**
Y ₃																0.878**
Y ₄																

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{.05, 328} = 0.087$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{.01, 328} = 0.114$)

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬโดยรวม ($r_{xy}=0.238$) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยรวม ($r_{x1y}=0.208$) มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม ($r_{x2y}=0.188$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม ($r_{x3y}=0.217$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม ($r_{x4y}=0.197$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม ($r_{x5y}=0.214$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ด้านสถานการณ์ในองค์กร โดยรวม ($r_{x5y}=0.179$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยรวม ($r_{x5y}=0.138$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา โดยรวม ($r_{x5y}=0.166$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม ($r_{x5y}=0.158$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยรวม ($r_{x5y}=0.506$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ($r_{x5y}=0.506$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{x3y}=0.217$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{x5y}=0.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ทางบวก

2.10 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 10ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬได้ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการพหุคูณ

แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ
ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
เงินเดือนและ ค่าจ้าง(X ₁₀)	0.506	0.256	0.253	1.016	0.068	1.017	10.061**	.000
สัมพันธภาพกับ บุคลากร(X ₇)	0.637	0.406	0.403	-0.406	0.061	-0.543	11.185**	.000
นโยบายและการ บริหาร(X ₉)	0.647	0.418	0.413	-0.186	0.055	-0.266	11.117**	.000
การได้รับความ ความสำเร็จ(X ₁)	0.659	0.435	0.428	0.128	0.042	-0.179	10.239**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$d = 1.825 \quad S.E._{est} = 0.32477$$

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10
ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀) ปัจจัย
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร(X₉)และปัจจัยการ
ได้รับความความสำเร็จ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง(X₁₀)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 1.017 รองลงมา คือ ปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.543
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X₉) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ
-0.266 และสุดท้ายปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ(X₁)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

การพยากรณ์ เท่ากับ -0.179 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล
การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬได้ร้อยละ 42.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32477

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.825 + 1.016x_{10} + 0.406x_7 + 0.186x_9 + 0.128x_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 1.017z_{10} + 0.543z_7 + 0.266z_9 + 0.179z_1$$

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน

ปรากฏดัง ตาราง 30-33

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬด้านงานบริหารวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
เงินเดือนและ ค่าจ้าง(X ₁₀)	0.512	0.262	0.260	1.035	0.078	0.939	7.821**	.000
สัมพันธภาพกับ บุคลากร (X ₇)	0.604	0.364	0.360	-0.374	0.075	-0.454	8.364**	.000
นโยบายและการ บริหาร(X ₉)	0.616	0.379	0.373	-0.214	0.063	-0.278	8.277**	.000
สถานการณ์ใน องค์กร(X ₆)	0.624	0.389	0.382	0.133	0.057	-0.182	8.355**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 1.660$$

$$S.E._{est} = 0.37209$$

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัย ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้านงาน บริหารวิชาการได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและ ค่าจ้าง (X_{10}) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) และปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.939 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้าน สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.454 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.278 และสุดท้ายปัจจัยด้านสถานการณ์ในองค์กร (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย การพยากรณ์ เท่ากับ -0.182 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬด้านงานบริหารวิชาการได้ร้อยละ 38.20 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ การพยากรณ์ ± 0.37209

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.660 + 1.035x_{10} + 0.374x_7 + 0.214x_9 + 0.133x_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนน มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.939z_{10} + 0.454z_7 + 0.278z_9 + 0.182z_6$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านงานบริหารบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
เงินเดือนและ ค่าจ้าง(X ₁₀)	0.399	0.159	0.156	1.088	0.085	0.936	8.753**	.000
สัมพันธภาพกับ บุคลากร (X ₇)	0.567	0.321	0.317	-0.466	0.076	-0.536	9.668**	.000
นโยบายและการ บริหาร(X ₉)	0.581	0.337	0.331	-0.226	0.068	-0.278	9.593**	.000
การได้รับความ ความสำเร็จ (X ₁)	0.589	0.347	0.339	0.115	0.052	0.139	8.872**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 1.977$$

$$S.E._{est} = 0.40599$$

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10
ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬด้าน
งานบริหารบุคคลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและ
ค่าจ้าง (X₁₀) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
(X₉) และปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.936รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้าน
สัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.536
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X₉) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ
-0.278 และสุดท้ายปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.139 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล
การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บึงกาฬด้านงานบริหารบุคคล ได้ร้อยละ 33.90 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40599

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.977 + 1.088x_{10} + 0.466x_7 + 0.226x_9 + 0.115x_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.936z_{10} + 0.536z_7 + 0.278z_9 + 0.139z_1$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านงานบริหารงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
เงินเดือนและค่าจ้าง(X ₁₀)	0.518	0.269	0.266	0.928	0.070	0.926	10.115**	.000
สัมพันธภาพกับบุคลากร (X ₇)	0.609	0.371	0.368	-0.382	0.063	-0.509	10.844**	.000
การได้รับความความสำเร็จ (X ₁)	0.627	0.394	0.388	0.175	0.043	0.244	10.066**	.000
นโยบายและการบริหาร(X ₉)	0.637	0.406	0.399	-0.146	0.056	-0.209	9.768**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 1.790 \quad S.E._{est} = 0.33380$$

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬด้านงานบริหารงบประมาณได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง(X₁₀) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) ปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X₁)และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร(X₉)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.926 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.509 ปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.244 และสุดท้ายปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.209 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพผล การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬด้านงานบริหารงบประมาณ ด้ร้อยละ 39.90 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33380

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.790 + 928x_{10} + 0.382x_7 + 0.175x_9 + 0.146x_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.926z_{10} + 0.509z_7 + 0.244z_1 + 0.209z_9$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านงานบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
เงินเดือนและค่าจ้าง(X_{10})	0.465	0.216	0.214	1.005	0.071	0.984	10.296**	.000
สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7)	0.614	0.378	0.374	-0.445	0.064	-0.583	11.473**	.000
การได้รับความความสำเร็จ (X_1)	0.622	0.387	0.382	0.134	0.044	0.184	10.819**	.000
นโยบายและการบริหาร(X_9)	0.635	0.404	0.396	-0.170	0.057	-0.238	10.513**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 1.965 \quad S.E._{est} = 0.34058$$

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 งานบริหารงบประมาณได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X_1) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.984 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.583 ปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.184 และสุดท้ายปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.238 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 งานบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 39.60 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.34058

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.965 + 1.005x_{10} + 0.445x_7 + 0.134x_9 + 0.170x_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.984z_{10} + 0.583z_7 + 0.184z_1 + 0.238z_9$$

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 10 ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 ได้

ผลการสรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 ปราบกฏตั้ง ตาราง 34

ตาราง 34 สรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน)				
	งานบริหารวิชาการ	งานบริหารบุคคล	งานบริหารงบประมาณ	งานบริหารทั่วไป	โดยรวม
1. การได้รับความความสำเร็จ (X_1)	x	✓	✓	✓	✓
2. การยอมรับนับถือ (X_2)	x	x	x	x	x
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	x	x	x	x	x
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	x	x	x	x	x
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	x	x	x	x	x
6. สถานการณ์ในองค์กร (X_6)	✓	x	x	x	x
7. สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7)	✓	✓	✓	✓	✓
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	x	x	x	x	x
9. นโยบายและการบริหาร (X_9)	✓	✓	✓	✓	✓
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 34 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) และปัจจัยการได้รับความความสำเร็จ (X_1)

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

ผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีมาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนด
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยการบริหาร	การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		สรุป	
	มีอำนาจพยากรณ์	ไม่มีอำนาจพยากรณ์	จำเป็นต้องพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. การได้รับความความสำเร็จ	√		√	
2. การยอมรับนับถือ		√		√
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		√		√
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		√		√
5. ความรับผิดชอบ		√		√
6. สถานการณ์ในองค์กร		√		√
7.สัมพันธ์ภาพกับบุคลากร	√		√	
8.คุณภาพการบังคับบัญชา		√		√
9.นโยบายและการบริหาร	√		√	
10.เงินเดือนและค่าจ้าง	√		√	

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ จำเป็นต้องพัฒนา ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3.1.1 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นคล้ายและสอดคล้องกัน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความชอบของครูและค่าจ้างของบุคลากร โดยพิจารณาความสามารถและผลการทำงาน ตลอดจนปัจจัยอื่นประกอบด้วย...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ใช้การนิเทศ กำกับ ดูแล ติดตาม การปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินพิจารณาเลื่อนเงินเดือน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...นำ KPI มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดตามกระบวนการ CLEAR and CLEAN Modelตามแนวทาง Buengkan : KPIประกอบด้วย Best Practice, Unity, Excellent, Nice, Good Governance, Knowledge, Affiliation and Network ...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรกระจายโอกาสในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ให้ทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงงาน ตามความสามารถ...”

(สมพระเนตร ฝ่ายพงษา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรมีการปรับปรุงบ้านพักครูให้ใช้งานได้ เพื่อเป็นการลด
ค่าใช้จ่ายของครู...”

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ปรับเปลี่ยนการขอประเมินวิทยฐานะให้ง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก
ประเมินตามสภาพจริง...”

(เสกศิลป์ กิณเรศ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และ
ยุติธรรม ประเมินตามตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง...”

(ประทีน ไชโสตา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ประเมินและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
มีความชัดเจน และมีคำตอบให้กับครูทุกคน...”

(ไชยวัฒน์หงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก...”

(ยุวดี แพงโคตร, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม...”

(อินอ้อย ชัยลา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

3.1.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นคล้ายและสอดคล้อง
กัน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“...ควรจัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้าง
สัมพันธภาพอันดี และให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบความสำเร็จด้วยกัน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูได้ทำ
กิจกรรมร่วมกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ยึดหลักโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ไม่ใช้อำนาจมากเกินไป
มีทั้งพระเดช และพระคุณ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรกระจายโอกาสในการทำงานให้กับครูและบุคลากร
ให้ทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงงาน ให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ...”

(สมพระเนตร ฝ่ายพงษา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องทั่วไป เพื่อสร้างความ
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน...”

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ใช้การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการบ้างตามโอกาสเพื่อสร้าง
บรรยากาศที่ใกล้ชิด และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(เสกศิลป์ กิณเรศ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ใช้การศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับคณะครู...”

(ประทีน ไชโสดา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มีการร่วมพบปะสังสรรค์ของคณะครูตามงานสำคัญต่างๆ
เข้าร่วมงานประเพณี งานบุญต่างๆ ในชุมชนด้วย...”

(ไชยวัฒน์หงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีแก่ครู ตาม
โอกาสและความเหมาะสม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ...”

(ยุวดี แพงโคตร, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจในโรงเรียน...”

(อินอ้อย ชัยลา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

3.1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นคล้ายและ
สอดคล้องกัน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“...ควรชี้แจงนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด และ
นโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน และเห็นแนวทางที่ปฏิบัติได้สู่ความสำเร็จ
ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และกระตุ้นให้ทุกคน
ปฏิบัติสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

- “...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักผู้ร่วมกัน ถึงความสำคัญและความจำเป็นของนโยบายและการบริหาร...”
(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...มีการนิเทศติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ...”
(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ความเป็นเลิศ Best Practice ด้านนโยบายและการบริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ...”
(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ส่งเสริมให้มีอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเสริมแรงให้เกิดการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ...”
(สมพระเนตร ฝ่ายพงษา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและทางราชการเป็นสำคัญ...”
(อินอั้ย ชัยลา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ผู้บริหารควรมีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ...”
(ไชยวัฒน์หงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีแก่ครูตามโอกาสและความเหมาะสม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ...”
(ยุวดี แพงโคตร, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ใช้การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการบ้างตามโอกาสเพื่อสร้างบรรยากาศที่ใกล้ชิด และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”
(เสกศิลป์ กิณเรศ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)
- “...ใช้การศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับคณะครู...”
(ประทีน ไชโสตา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

3.1.4 ด้านการได้รับความความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นคล้ายและสอดคล้องกัน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“...ควรมอบหมายภารกิจให้ครูปฏิบัติตามความสามารถ และมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน เป็นการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มีการนิเทศ ติดตามผลการทำงาน การแก้ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน...”

(เสกศิลป์ กิณเรศ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...นำ KPI มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดตามกระบวนการ CLEAR and CLEAN Model ตามแนวทาง Buengkan : KPI ประกอบด้วย Best Practice, Unity, Excellent, Nice, Good Governance, Knowledge, Affiliation and Network ...”

(อนุกุล ทองนุ้ย, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2561)

“...นำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ครูได้ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และประสบผลสำเร็จร่วมกัน...”

(ไชยวัฒน์หงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเห็นความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง...”

(ประทีน ไชโสตา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ยกย่อง ชมเชย หรือมีรางวัลให้สำหรับ ครูผู้มีผลงานดีเด่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน...”

(ยุวดี แพงโคตร, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ศึกษาคูงานโรงเรียนที่ความเป็นเลิศ Best Practice ด้านการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ...”

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ส่งเสริมเชิดชู ผู้ที่ได้รับรางวัลจากการนำนักเรียนเข้าแข่งขันในรายการต่างๆ เพื่อเสริมแรงให้เกิดการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ...”

(สมพระเนตร ฝ่ายพงษา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มีการยกย่อง ชมเชย หรือมีรางวัลสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ...”

(อินอ้อย ชัยลา, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2561)

3.2 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬดังนี้

3.2.1 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

3.2.1.1 เน้นหลักความยุติธรรมในการพิจารณาความชอบของครู

3.2.1.2 พิจารณาความสามารถและผลการทำงาน ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

3.2.1.3 ใช้การนิเทศ กำกับ ดูแล ติดตาม การปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

3.2.1.4 มีการกำหนด KPI มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

3.2.1.5 กระจายโอกาสในการทำงานให้กับครู ให้ทุกคนได้รับโอกาสเข้าทำงาน ตามความสามารถ

3.2.1.6 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจน ประเมินตามตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3.2.1.7 ปรับเปลี่ยนการขอประเมินวิทยฐานะ เน้นการประเมินตามสภาพจริงและผลการปฏิบัติงาน

3.2.1.8 จัดสรรสวัสดิการบ้านพักครูให้พอเพียง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของครู

3.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

- 3.2.2.1 จัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน
สร้างสัมพันธภาพอันดี
- 3.2.2.2 ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน และ
ประสบความสำเร็จร่วมกัน
- 3.2.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูได้ทำ
กิจกรรมร่วมกัน
- 3.2.2.4 ยึดหลักโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ไม่ใช้อำนาจ
มากเกินไป มีทั้งพระเดช และพระคุณ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน
- 3.2.2.5 การร่วมพบปะสังสรรค์ของคณะครูตามงานสำคัญต่างๆ
- 3.2.2.6 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีแก่ครู
ตามโอกาสและความเหมาะสม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 3.2.2.7 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจในโรงเรียน

3.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

- 3.2.3.1 ชี้แจงนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบาย
ของโรงเรียนให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน และเห็นแนวทางที่ปฏิบัติได้สู่ความสำเร็จ
- 3.2.3.2 สร้างความเข้าใจตรงกัน และกระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติสู่
เป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3.2.3.3 การนิเทศติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย และ
เป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2.3.4 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจ
ความตระหนักรู้ร่วมกัน ถึงความสำคัญและความจำเป็นของนโยบายและการบริหาร
- 3.2.3.5 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ความเป็นเลิศ Best Practice
ด้านนโยบายและการบริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ
- 3.2.3.6 ส่งเสริมให้มีอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้
เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเสริมแรงให้เกิดการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ
- 3.2.3.7 กำหนดนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน
เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและทางราชการเป็นสำคัญ

3.2.3.8 โครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน
การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

3.2.4 ด้านการได้รับความความสำเร็จ

3.2.4.1 การมอบหมายภารกิจให้ครูปฏิบัติ เหมาะสมตาม
ความสามารถ

3.2.4.2 การมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ช่วยเหลือกัน
ในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

3.2.4.3 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ของความสำเร็จของงานในโรงเรียน

3.2.4.4 การนิเทศ ติดตามผลการทำงาน การแก้ปัญหา และ
อุปสรรคต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน

3.2.4.5 นำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ครูได้ทำงาน
โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และประสบผลสำเร็จร่วมกัน

3.2.4.6 จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ
เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเห็นความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

3.2.4.7 ส่งเสริมให้มีการวางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของ
ครูผู้สอน เป็นการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ

3.2.4.8 ยกย่อง ชมเชย หรือมีรางวัลให้สำหรับ ครูผู้มีผลงานดีเด่น
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน