บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งการมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บึงกาฬ

6. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

6. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยะฐานะ แตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ทางบวก

10. แรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำนวนทั้งสิ้น 2,054 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำนวน 328 คนโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาทฤษฎีของ Herzbergหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการทำงานของครู 10 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ความรับผิดชอบ 6) สถานการณ์ในองค์การ 7) สัมพันธภาพกับบุคลากร 8) คุณภาพการบังคับบัญชา 9) นโยบายและการบริหารและ 10) เงินเดือนและค่าจ้าง ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานบริหารงบประมาณ และ 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale)คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง จากนั้นนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 54 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ระหว่าง 0.627 – 0.884 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับเท่ากับ 0.977 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง 0.628 – 0.932 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ0.988

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำนวน 86 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 328 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 328 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 328ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศโดยใช้ใช้สถิติการทดสอบค่า t (t–test) แบบ Independent Samples

6.4 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F–test (One way ANOVA)ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีของเชฟเฟ่(Scheffe–Method)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient

6.6 หาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สัมพันธภาพกับบุคลากร การยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง การได้รับความความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา สถานการณ์ในองค์การ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป บริหารงานบุคคล และบริหารวิชาการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

9. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (rx5y=0.506) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (rx3y=0.217) ด้านความรับผิดชอบ (rx5y=0.214) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

10. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X10) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X9)และปัจจัยการได้รับความความสำเร็จ (X1)ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 1.017 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.543 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.266

และสุดท้ายปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.179 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 42.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32477

11. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วยเน้นหลักความยุติธรรมในการพิจารณาความชอบของครูพิจารณาความสามารถและผลการทำงาน ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนจัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพอันดีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรมสัมมนา เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกันชี้แจงนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัดนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน และเห็นแนวทางที่ปฏิบัติได้สู่ความสำเร็จและการมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ครูมีความสุขในการทำงาน รู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับ จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84–89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 87–89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สัมพันธภาพกับบุคลากร การยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง การได้รับความความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา สถานการณ์ในองค์การ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ ได้ดังนี้

1.1 การได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และรู้ว่าครูเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียนตลอดจนรับรู้ได้ว่าตนเองมีความก้าวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู สอดคล้องกับแนวคิดของ บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม มีความภาคภูมิใจเนื่องจาการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.2 การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในความรู้และสามารถที่มีสอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนที่อาศัยการได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน การที่รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และการได้ใช้ความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า งานที่บุคคลปฏิบัติประจำ ทำให้เกิดความรู้สึก มีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา มีความสุขในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา เปี่ยมลาภ (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมองหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของลักษมณี จ่าแท่มทะรัง (2556,หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของลักษมณี จ่าแท่มทะรัง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

1.5 ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การที่สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน และการที่สามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลได้ปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนเสร็จสิ้นภารกิจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

1.6 สถานการณ์ในองค์การอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ มีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีสื่ออุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงานตลอดจนมีความมั่นคงในหน้าที่และการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนประเสริญสุขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคมสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม

1.7 สัมพันธภาพกับบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความรู้สึกของครูในความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือ มีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไกลาส เกตุเพ็ง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การประสานความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน อันแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่การได้รับความช่วยเหลือ ความเสมอภาคและความยุติธรรม

1.8 คุณภาพการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารของให้อิสระในการตัดสินในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ผู้บริหารของท่าน ใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาค และผู้บริหารของท่านนำเทคนิคใหม่ และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 10)ให้ความหมายว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการปฐมนิเทศ การควบคุม การแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อพนักงาน การวินิจฉัยสั่งการ

การมอบหมายงานการควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.9 นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารบริหารงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลักและนโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553,หน้า 10) กล่าวว่า การที่หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนแนะแน่นอน นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

1.10 เงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ บุษบา รัตนมงคล (2551,หน้า 8)กล่าวว่าคุณค่าของบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดถือ โดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายเขาจะได้รับมาจากการทำงานของเขา ซึ่งรางวัลจะมีคุณค่าสูงมากทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมกับการคาดหวังของแต่ละคนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553,หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ การที่ครูได้รับการนิเทศการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความเป็นเจ้าของร่วม ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้มีประสิทธิผลการทำงานที่ค่อนข้างดี สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป บริหารงานบุคคล และบริหารวิชาการ ตามลำดับสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ ได้ดังนี้

2.1 งานบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนิเทศการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Virginie (2008, pp. 325–339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่ายค่าตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.2 งานบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bradley and Sanjay, 2008, pp. 502–521) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการเมื่อมี

การเรียกร้องถึงผลกระทบต่อการให้บริการ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญและมองว่าองค์กรมีคุณค่า Virginie (2008, pp. 325–339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่ายค่าตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.3 งานบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bradley and Sanjay, 2008, pp. 502–521) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการเมื่อมีการเรียกร้องถึงผลกระทบต่อการให้บริการ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญและมองว่าองค์กรมีคุณค่า Virginie (2008, pp. 325–339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่ายค่าตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 งานบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา และการรับนักเรียน และการจัดทำสำมะโนผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bradley and Sanjay, 2008, pp. 502–521) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการเมื่อมีการเรียกร้องถึงผลกระทบต่อการให้บริการ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญและมองว่าองค์กรมีคุณค่า Virginie (2008, pp. 325–339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่ายค่าตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร และด้านนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันเนื่องจากครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และทำงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ประสบกับอุปสรรค ปัญหา และความสำเร็จ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเหมือนๆ กัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลลักษณะไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะ ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธ์โพคา (2559,หน้า 253)

ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นคล้ายๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะ ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธ์โพคา (2559, หน้า 253) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นคล้ายๆ กันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าเพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะ ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธ์โพคา (2559, หน้า 253) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และทำงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ประสบกับอุปสรรค ปัญหา และความสำเร็จ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเหมือนๆ กัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลลักษณะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธ์โพคา (2559, หน้า 253) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นคล้ายๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ

ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะ ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธ์โพคา (2559, หน้า 253) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันเนื่องจาก มีการนิเทศการศึกษาการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (rx5y=0.506) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (rx3y=0.217) ด้านความรับผิดชอบ (rx5y=0.214) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เนื่องจากการที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารของท่านบริหารงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนันดา โตใหญ่ดี (2554, หน้า 91–94) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจและแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวาและแบบมีระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 10 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X10) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X9) และปัจจัยการได้รับความความสำเร็จ (X1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 1.017 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.543 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.266 และสุดท้ายปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ –0.179 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 42.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32477 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เนื่องจากการที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอได้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารของท่านบริหารงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100–101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในภาพรวมสามารถ

พยากรณ์ประสิทธิผลทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59 และสามรถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬต้องให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จเป็นอันดับแรก เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จึงจะส่งผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

11. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านการได้รับความความสำเร็จซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย

11.1 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

11.1.1 เน้นหลักความยุติธรรมในการพิจารณาความชอบของครู

11.1.2 พิจารณาความสามารถและผลการทำงาน ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

11.1.3 ใช้การนิเทศ กำกับ ดูแล ติดตาม การปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

11.1.4 มีการกำหนด KPI มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

11.1.5 กระจายโอกาสในการทำงานให้กับครู ให้ทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงงาน ตามความสามารถ

11.1.6 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจน ประเมินตามตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

11.1.7 ปรับเปลี่ยนการขอประเมินวิทยฐานะ เน้นการประเมินตามสภาพจริงและผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11.1.8 จัดสรรสวัสดิการบ้านพักครูให้พอเพียง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของครู

11.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

9.2.1 จัดบรรยากาศให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพอันดี

11.2.2 ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน และประสบความสำเร็จร่วมกัน

11.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

11.2.4 ยึดหลักโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ไม่ใช้อำนาจมากเกินไป มีทั้งพระเดช และพระคุณ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน

11.2.5 การร่วมพบปะสังสรรค์ของคณะครูตามงานสำคัญต่างๆ

11.2.6 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีแก่ครูตามโอกาสและความเหมาะสม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

11.2.7 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจในโรงเรียน

11.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

11.3.1ชี้แจงนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน และเห็นแนวทางที่ปฏิบัติได้สู่ความสำเร็จ

11.3.2 สร้างความเข้าใจตรงกัน และกระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

11.3.3 การนิเทศติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

11.3.4 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักรู้ร่วมกัน ถึงความสำคัญและความจำเป็นของนโยบายและการบริหาร

11.3.5 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ความเป็นเลิศ Best Practice ด้านนโยบายและการบริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

11.3.6 ส่งเสริมให้มีอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเสริมแรงให้เกิดการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11.3.7 กำหนดนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและทางราชการเป็นสำคัญ

11.3.8 โครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ

11.4 ด้านการได้รับความความสำเร็จ

11.4.1 การมอบหมายภารกิจให้ครูปฏิบัติ เหมาะสมตามความสามารถ

11.4.2 การมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

11.4.3 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน

11.4.4 การนิเทศ ติดตามผลการทำงาน การแก้ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน

11.4.5 นำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ครูได้ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และประสบผลสำเร็จร่วมกัน

11.4.6 จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเห็นความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

11.4.7 ส่งเสริมให้มีการวางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอน เป็นการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ

11.4.8 ยกย่อง ชมเชย หรือมีรางวัลให้สำหรับ ครูผู้มีผลงานดีเด่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นเช่นนี้ เนื่องจากการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยึดหลักการกระจายอำนาจและเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษา และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับความความสำเร็จ เพราะตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน

1.3 ครูต้องพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น และทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเฉพาะการพัฒนาด้าน เงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับความความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ เช่น ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านการวิจัยและพัฒนา ปัจจัยด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาและจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหาร หรือโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติทางการบริหารที่เป็นเลิศ โดยเน้นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับเรื่องครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อประสิทธิผลโรงเรียนและเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนดีเยี่ยม

2.3 ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปใช้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร