

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
<b>ผู้วิจัย</b>	สุกษะ ลาชะพน
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และ  
อำนาจพยากรณ์ ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและประสิทธิผล  
การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจใน  
การทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และ  
ครูโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2561 จำนวน 240 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร  
โรงเรียน 75 คน และครู 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็น  
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2 ชุด คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ  
บุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.232 – 0.819 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.801  
แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.226 – 0.877  
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ  
ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent  
Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA)  
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)  
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม ( $r_{xy} = .768$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากร ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร และความรับผิดชอบ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้  $Y^{\wedge} = 1.045 + .514X_7 + .248X_4 + .201X_{10} + .132X_3 + .144X_9 + .120X_5$  และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $Z_Y^{\wedge} = .674Z_7 + .414Z_4 + .293Z_{10} + .176Z_3 + .201Z_9 + .176Z_5$

6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานการณ์ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ไว้ด้วย

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน

<b>TITLE</b>	Working Motivation Factors of Personnel Affecting Operational Effectiveness of Primary Schools in Kaysone Phomvihane District, Savannakhet Province, the Lao People’s Democratic Republic
<b>AUTHOR</b>	Soukha Lasaphon
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Sikarn Pienthunyakorn Dr. Rapeepan Roypila
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2019

#### ABSTRACT

The purposes of this research were to: study, compare, determine the relationship and the predictive power between working motivation factors of personnel and operational effectiveness of primary schools in Kaysone Phomvihane District, Savannakhet Province, the Lao People’s Democratic Republic (Lao PDR), and establish the guidelines for developing working motivation factors of personnel. The samples consisted of 75 school administrators and 165 teachers working in primary schools in Kaysone Phomvihane District, Savannakhet Province, Lao PDR, yielding a total of 240 participants in the 2018 academic year. The instruments for data collection comprised two sets of 5–point rating scale questionnaires, including a questionnaire concerning working motivation with the discriminative power ranging from 0.232 to 0.819 and the reliability of 0.801, a questionnaire on school operational effectiveness with the discriminative power ranging from 0.226 to 0.877 and the reliability of 0.853. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), F – test (One – Way ANOVA), Pearson’s Product–Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. Working motivation factors of personnel and operational effectiveness in primary schools in Kaysone Phomvihane District, Savannakhet Province, Lao PDR, as perceived by school administrators and teachers, were at a high level.

2. Working motivation factors of personnel, as perceived by participants classified by position and school types as a whole were not different. In terms of school sizes, there were different at a statistical significance of .01 level.

3. Operational effectiveness of primary schools, as perceived by participants classified by positions and school types as a whole was not different. In terms of school sizes, there were different at a statistical significance of .01 level.

4. Working motivation of personnel as a whole had a positive relationship with the operational effectiveness of primary schools ( $r_{xy} = .768$ ) at a statistical significance of .01 level.

5. Ten aspects of working motivation of personnel were then analyzed. Six aspects were found affecting the school operational effectiveness, as a whole (Y) at a statistical significance of .01 level, including Administrator–Personnel Relationship, Job Advancement, Salary and Wages, Work Itself, Policy and Management, and Responsibility. The multiple regression analysis equations could be written as follows: Raw Score Regression Equation:  $Y^{\wedge} = 1.045 + .514X_7 + .248X_4 + .201X_{10} + .132X_3 + .144X_9 + .120X_5$ ; Standard Score Regression Equation:  $Z_7^{\wedge} = .674Z_7 + .414Z_4 + .293Z_{10} + .176Z_3 + .201Z_9 + .176Z_5$

6. The purposed guidelines for developing working motivation factors to predict school operational effectiveness and needing improvement involved nine aspects: Recognition, Work Itself, Job Advancement, Responsibility, Organization Practices, Administrator–Personnel Relationship, Quality of Authority, Policy and Management, and Salary and Wages.

**Keywords :** Working Motivation Factors of Personnel, School Operational Effectiveness