

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทธาน แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา

นครโกสอนพมวิทธาน แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิตินำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | |
|-----------|---------------------------------------|
| n | แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน |
| t | แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
| F | แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution |
| SS | แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| MS | แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน |
| % | แทน ร้อยละ |

df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
α	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน ระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
**	แทน ระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
X_1	แทน การได้รับความสำเร็จ
X_2	แทน การยอมรับนับถือ
X_3	แทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_4	แทน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
X_5	แทน ความรับผิดชอบ
X_6	แทน ปัจจัยค่าจ้างสถานการณเ็นองคักร
X_7	แทน สัมพันธภาพกับบุคลากร
X_8	แทน คุณภาพการบังคับบัญชา
X_9	แทน นโยบายและการบริหาร
X_{10}	แทน เงินเดือนและค่าจ้าง
Y	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน
Y_1	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านทรัพย์สิน
Y_3	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน
Y_4	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านบุคลากร
Y_5	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ
Y_6	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านองค์การจ้ดตั้งมหาชน
Y_7	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
กับชุมชน	
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือประสิทธิภาพของอำนาจ
พยากรณ์	
a	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

- B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- มาตรฐาน
- S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรตัวพยากรณ์
- S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตัวพยากรณ์
- Y^\wedge แทน ที่ได้จากพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Z^\wedge แทน ที่ได้จากพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 240 คน จากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการครูทั้งสิ้น 536 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 วิเคราะห์ ระดับประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด และประเภทของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2.3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษานครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2.4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษานครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.7 แนวทางการพัฒนา ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรมีผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 240 คน ได้ผลปรากฏดังตาราง 5 - 7

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียน	75	31.25
2. ครูผู้สอน	165	68.75
รวม	240	100.00

จากตาราง 5 จะเห็นว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน พมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และครูผู้สอน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปด้านขนาดของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)	143	59.58
2. กลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)	77	32.08
3. ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)	20	8.33
รวม	240	100.00

จากตาราง 6 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.58 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนรัฐบาล	60	180	75.00
2. โรงเรียนเอกชน	15	60	25.00
รวม	75	240	100.00

จากตาราง 7 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ แบ่งเป็นโรงเรียนรัฐบาล 180 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 จาก 60 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 จาก 15 โรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ค่าสถิติ (n = 240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การได้รับความสำเร็จ (X_1)	4.10	0.51	มาก	7
2	การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	4.07	0.55	มาก	8
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.17	0.45	มาก	5
4	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	4.00	0.57	มาก	9
5	ความรับผิดชอบ (X_5)	4.11	0.50	มาก	6
6	สถานการณ์ในองค์กร (X_6)	4.18	0.47	มาก	4
7	สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	4.28	0.45	มาก	2
8	คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	4.31	0.46	มาก	1
9	นโยบายและการบริหาร (X_9)	4.23	0.48	มาก	3
10	เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	3.98	0.50	มาก	10
	โดยรวม (X)	4.14	0.36	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้คือ ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) ($\bar{X} = 4.31$) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) ($\bar{X} = 4.28$) นโยบายและการบริหาร (X_9) ($\bar{X} = 4.23$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 9-18

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการได้รับความสำเร็จ

ข้อ ที่	ด้านการได้รับความสำเร็จ (X_1)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.99	0.69	มาก	5
2	ท่านภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.14	0.65	มาก	3
3	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน	4.15	0.66	มาก	2
4	ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.10	0.58	มาก	4
5	ท่านสามารถแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	4.15	0.61	มาก	1
	รวม	4.10	0.51	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่สามารถแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน ความภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ ที่	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.97	0.64	มาก	5
2	ท่านได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.13	0.71	มาก	2
3	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ	4.07	0.68	มาก	3
4	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานทุกระดับยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.22	0.71	มาก	1
5	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ	3.99	0.70	มาก	4
	รวม	4.07	0.55	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมงานทุกระดับยอมรับฟังความคิดเห็น การได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	4.30	0.69	มาก	1
2	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทายกับศักยภาพของท่าน	4.04	0.74	มาก	5
3	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.07	0.55	มาก	4
4	ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน	4.20	0.59	มาก	3
5	ท่านปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์	4.29	0.57	มาก	2
	รวม	4.17	0.45	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ และการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ที่	ด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ (X_d)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	0.80	มาก	3
2	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อน เงินเดือนที่ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรม	4.20	0.72	มาก	1
3	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากงานที่ท่านปฏิบัติ	3.85	0.74	มาก	5
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการ ประเมินในระดับดีถึงดีมากว่ามาตรฐาน และได้รับการนำไปเป็นตัวอย่าง แก่เพื่อนร่วมงาน	4.10	0.63	มาก	2
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.90	0.74	มาก	4
	รวม	4.00	0.57	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการประเมินในระดับดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ ที่	ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ทันเวลาเสมอ	4.20	0.59	มาก	1
2	ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหาร ไม่ต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด	4.02	0.73	มาก	4
3	ท่านยอมรับในความผิดพลาดจาก การปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	4.09	0.64	มาก	3
4	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา ราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน	4.16	0.71	มาก	2
	รวม	4.11	0.50	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน และยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสถานการณ์ในองค์กร

ข้อ ที่	ด้านสถานการณ์ในองค์กร (X_6)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านคิดว่าสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ	4.28	0.70	มาก	2
2	ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก	4.28	0.62	มาก	1
3	ท่านปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม	4.16	0.68	มาก	4
4	ท่านมีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	มาก	3
5	ท่านมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.66	มาก	5
	รวม	4.18	0.47	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก การที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการและมีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

ข้อ ที่	ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ในองค์กร (X_7)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.39	0.61	มาก	1
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.33	0.60	มาก	2
3	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี	4.30	0.63	มาก	3
4	ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียน ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ	4.24	0.52	มาก	4
5	ท่านประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	4.18	0.53	มาก	5
	รวม	4.28	0.45	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตนและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

ข้อ ที่	ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาค ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	4.28	0.58	มาก	4
2	ผู้บริหารนำเทคนิคใหม่และนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ	4.07	0.68	มาก	5
3	ผู้บริหารรับผิดชอบและปกป้องบุคลากร ในสังกัดเมื่อเกิดผลกระทบจาก การปฏิบัติงาน	4.39	0.56	มาก	2
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน	4.43	0.65	มาก	1
5	ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความ เหมาะสม	4.32	0.60	มาก	3
	รวม	4.31	0.46	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารรับผิดชอบและปกป้องบุคลากรในสังกัดเมื่อเกิดผลกระทบจากการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความเหมาะสม

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ ที่	ด้านนโยบายและการบริหาร (X_g)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารดำเนินการบริหารงาน ตามกฎระเบียบข้อบังคับ	4.27	0.60	มาก	3
2	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลัก	4.25	0.62	มาก	4
3	นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ	4.02	0.57	มาก	5
4	มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบไม่ซับซ้อน	4.36	0.61	มาก	1
5	การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.35	0.65	มาก	2
	รวม	4.23	0.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อน การบริหารงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และผู้บริหารดำเนินการบริหารงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ที่	ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานและตำแหน่ง	4.21	0.62	มาก	1
2	ท่านได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ที่ข้าราชการพึงได้รับ	4.05	0.74	มาก	3
3	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมี หลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรม	4.07	0.66	มาก	2
4	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต	3.85	0.72	มาก	4
5	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามเวลาที่ระบุ	3.72	0.73	มาก	5
	รวม	3.98	0.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรม การได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ที่ข้าราชการพึงได้รับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผล การดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=240)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	4.20	0.46	มาก	3
2	การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน (Y_2)	4.05	0.46	มาก	7
3	การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน (Y_3)	4.05	0.40	มาก	5
4	การดำเนินงานด้านบุคลากร (Y_4)	4.07	0.44	มาก	6
5	การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ (Y_5)	4.20	0.42	มาก	2
6	การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_6)	4.26	0.42	มาก	1
7	การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y_7)	4.14	0.41	มาก	4
	โดยรวม (Y)	4.14	0.34	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_6) ($\bar{X} = 4.26$) การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ (Y_5) ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 20 - 26

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	4.21	0.72	มาก	6
2	แผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกกลุ่มสาระ	4.13	0.56	มาก	9
3	หนังสือเรียน คู่มือ สำหรับการเรียนการสอน มีครบทุกกลุ่มสาระ	4.21	0.59	มาก	5
4	วัสดุอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการ	4.14	0.70	มาก	8
5	การจัดครูเข้าสอนในแต่ละชั้นเรียนมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	4.18	0.70	มาก	7
6	มีการประชุมประจำเดือน ประจำภาคเรียนและประจำปี	4.33	0.61	มาก	1
7	การติดตาม นิเทศการสอนของครูเพื่อช่วยเหลือให้การสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ	4.26	0.69	มาก	2
8	การปรึกษาหารือระหว่างครู การจัดประชุมวิชาการ การเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู	4.22	0.58	มาก	3
9	การวัดผล และประเมินผลตรงตามสภาพจริง	4.22	0.71	มาก	4
	รวม	4.20	0.46	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการประชุมประจำเดือน ประจำภาคเรียนและประจำปี การติดตามนิเทศการสอน ของครูเพื่อช่วยเหลือหรือแนะนำให้การสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ และการปรึกษาหารือระหว่างครูด้วยกัน การจัดประชุมวิชาการภายในโรงเรียน การเผยแพร่ ผลงานดีเด่นของครู

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการ ดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านทรัพย์สิน (Y ₂)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบ การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน	4.13	0.68	มาก	3
2	ดำเนินการขึ้นทะเบียน แยกประเภท ของทรัพย์สิน	4.19	0.67	มาก	2
3	ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของอาคารและสถานที่	4.31	0.63	มาก	1
4	สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์	3.84	0.73	มาก	4
5	สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านพาหนะ มีความเหมาะสม	3.77	0.67	มาก	5
	รวม	4.05	0.46	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของอาคารและสถานที่ การขึ้นทะเบียนแยกประเภทของทรัพย์สิน และดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบการดำเนินงานด้านทรัพย์สิน

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านกิจการนักเรียน

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน (Y ₃)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การดำเนินงานด้านกระบวนการเกี่ยวกับนักเรียน	4.30	0.63	มาก	2
2	การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต	4.20	0.62	มาก	3
3	การส่งเสริมสุขภาพด้านร่างกาย และจิตใจของนักเรียน	4.03	0.69	มาก	6
4	การลงทะเบียนนักเรียน บันทึกประวัติ ของนักเรียน	4.06	0.71	มาก	5
5	การให้บริการด้านงานห้องสมุด	3.95	0.65	มาก	7
6	การบริการสุขภาพและส่งเสริมด้าน โภชนาการ	3.81	0.75	มาก	9
7	ส่งเสริมทุนการศึกษาและช่วยเหลือ นักเรียนที่ยากจนและพิการ	3.74	0.79	มาก	10
8	การอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัย แก่นักเรียนที่อยู่ห่างไกล	3.86	0.81	มาก	8
9	การเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นคนมีระเบียบ วินัย รู้รักสามัคคี	4.37	0.59	มาก	1
10	การติดต่อประสานงานและสร้างสัมพันธภาพ กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.58	มาก	4
	รวม	4.05	0.40	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้าน กิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริม สร้างให้นักเรียนเป็นคนมีระเบียบวินัยรู้รักสามัคคี การดำเนินงานด้านกระบวนการเกี่ยวกับ นักเรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลากร

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านบุคลากร (Y ₄)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การส่งเสริมความก้าวหน้าและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน	4.09	0.66	มาก	3
2	การวางแผนความต้องการบุคลากร	4.01	0.66	มาก	4
3	การบรรจุ แต่งตั้งครูตำแหน่งงานต่าง ๆ และการขออนุมัติโยกย้ายที่ประจำการ	3.84	0.69	มาก	6
4	การประเมินครูในระยะปีทำงาน เลื่อนเป็นรัฐกร	4.01	0.68	มาก	5
5	การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.20	0.50	มาก	2
6	ดำเนินการประเมินผลแต่ละ ระยะตามลักษณะของงาน	4.29	0.59	มาก	1
	รวม	4.07	0.44	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ดำเนิน การประเมินผลแต่ละระยะตามลักษณะของงาน การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าและให้กำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงาน

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านธุรการและงบประมาณ

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านธุรการ และงบประมาณ (Y ₅)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	วางแผนการปฏิบัติงานธุรการเป็นลาย ลักษณ์อักษร จัดทำคู่มือหนังสือระเบียบ งานสารบรรณให้บุคลากรศึกษา	4.18	0.69	มาก	9
2	มีข้อมูล ระเบียบ ข้อปฏิบัติของทาง ราชการที่เกี่ยวกับงานธุรการโดยแยก ตามประเภทเรื่อง	4.27	0.63	มาก	2
3	มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติของธุรการ	4.19	0.59	มาก	8
4	มีการจัดระบบจัดเก็บหนังสือที่มี ความสะดวก รวดเร็วในการค้นหา และการนำไปใช้	4.24	0.64	มาก	4
5	มีการดำเนินการปฏิบัติตามที่วางไว้ ครบถ้วน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.20	0.58	มาก	6
6	มีการจัดทำเอกสารตรวจสอบการทำงาน มีการนิเทศติดตามผลและเสนอรายงาน	4.07	0.61	มาก	12
7	การจัดสถานที่ทำงาน สะดวก สะอาด สวยงาม สมส่วน	4.20	0.66	มาก	7
8	การจัดทำหลักฐานการเงินและบัญชีทุก ประเภททุกรายการถูกต้องเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ตลอดเวลา	4.29	0.65	มาก	1

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านธุรการและ งบประมาณ (Y ₅)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
9	การเก็บหลักฐานการเงินและบัญชีเป็น ระเบียบเรียบร้อยปลอดภัย	4.21	0.60	มาก	5
10	การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท รายรับ-รายจ่าย ทั้งเงินนอกงบประมาณ เงินงบประมาณและเงินรายได้แผ่นดินไว้ สำหรับตรวจสอบครบถ้วนสม่ำเสมอ	4.13	0.59	มาก	11
11	การจัดทำบัญชีแสดงฐานะทางการเงิน เพื่อให้สาธารณชน และผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.14	0.68	มาก	10
12	การจัดทำแผนการใช้เงิน การวางแผน รายปี รายภาคเรียน รายเดือนไว้อย่าง ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	4.25	0.61	มาก	3
	รวม	4.20	0.42	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านธุรการและงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การจัดทำหลักฐานการเงินและบัญชีทุกประเภททุกรายการถูกต้องเป็นปัจจุบัน
ตรวจสอบได้ตลอดเวลา มีข้อมูล ระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวกับงานธุรการ
โดยแยกตามประเภทเรื่องและการจัดทำแผนการใช้เงิน การวางแผนรายปี รายภาคเรียน
รายเดือนไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผล
การดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านองค์การ จัดตั้งมหาชน (Y ₆)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง โรงเรียนกับองค์การจัดตั้งมหาชน	4.36	0.56	มาก	1
2	การป้องกันสิทธิผลประโยชน์อันชอบ ธรรมของครู	4.22	0.56	มาก	4
3	การสนธิกำลังร่างกายของบุคลากร ที่มีอยู่ภายในโรงเรียน	4.18	0.68	มาก	5
4	ครูจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา	4.28	0.54	มาก	2
5	กระตุ้นให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการ เรียนรู้ภายในโรงเรียน	4.28	0.58	มาก	3
	รวม	4.26	0.40	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้าน องค์การจัดตั้งมหาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับองค์การจัดตั้งมหาชน ครูจัดการเรียนการสอน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษามหาชนและกระตุ้นให้มีการจัดกิจกรรม เสริมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนมหาชน

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผล
การดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อ ที่	ด้านการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y ₇)	ค่าสถิติ (n=240)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ชุมชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจของ สถานศึกษา	4.32	0.55	มาก	1
2	ความเข้าใจภารกิจในการพัฒนาการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ของชุมชน	4.06	0.57	มาก	3
3	การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดสรร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริเวณห้องเรียน และโรงเรียน	4.18	0.67	มาก	2
4	การส่งเสริม ผลักดัน สร้างความตระหนักให้ นักเรียนเข้ารับการศึกษาจนสำเร็จตาม หลักสูตร	4.03	0.53	มาก	4
	รวม	4.14	0.41	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ชุมชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจของสถานศึกษา การมี
ส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดสรร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริเวณห้องเรียนและโรงเรียน
ความเข้าใจภารกิจในการพัฒนาการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
ของชุมชน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพ
การดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอยู่ในระดับมาก

2.3 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด และประเภทของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

ตาราง 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การของบุคลากร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (n = 75)		ครูผู้สอน (n = 165)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ได้รับความสำเร็จ (X ₁)	4.01	0.49	4.15	0.52	-1.935	0.054
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	4.03	0.60	4.09	0.52	-.704	0.482
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	4.07	0.48	4.22	0.43	-2.321*	0.021
4. เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₄)	3.90	0.54	4.02	0.58	-1.017	0.310
5. ความรับผิดชอบ (X ₅)	4.03	0.53	4.15	0.48	-1.667	0.097
6. ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X ₆)	4.08	0.44	4.22	0.48	-2.089*	0.038
7. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X ₇)	4.24	0.42	4.29	0.46	-.883	0.378
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X ₈)	4.27	0.44	4.33	0.47	-0.909	0.364
9. นโยบายและการบริหาร (X ₉)	4.26	0.48	4.22	0.48	-0.551	0.582
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X ₁₀)	3.95	0.49	3.99	0.50	-1.545	0.586
รวม (X)	4.09	0.38	4.17	0.36	-1.537	0.126

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{238}=1.96$)

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

2.3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test(One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับความสำเร็จ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	3.023	2	1.511	5.875**	.003
	ภายในกลุ่ม	60.972	237	.257		
	รวม	63.995	239			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	2.142	2	1.071	3.582*	.029
	ภายในกลุ่ม	70.853	237	.299		
	รวม	72.995	239			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	1.416	2	.708	3.469*	.033
	ภายในกลุ่ม	48.371	237	.204		
	รวม	49.788	239			
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.065	2	1.033	3.197*	.043
	ภายในกลุ่ม	76.560	237	.323		
	รวม	78.625	239			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ความรับผิดชอบ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	3.018	2	1.509	6.219**	.002
	ภายในกลุ่ม	57.506	237	.243		
	รวม	60.525	239			
6. ปัจจัยสถานการณ์ ในองค์กร (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	1.195	2	.598	2.691	.070
	ภายในกลุ่ม	52.638	237	.222		
	รวม	53.833	239			
7. สัมพันธภาพกับ บุคลากรในองค์กร (X ₇)	ระหว่างกลุ่ม	1.085	2	.542	2.702	.069
	ภายในกลุ่ม	47.574	237	.201		
	รวม	48.659	239			
8. คุณภาพการบังคับ บัญชา (X ₈)	ระหว่างกลุ่ม	1.130	2	.565	2.650	.073
	ภายในกลุ่ม	50.539	237	.213		
	รวม	51.669	239			
9. นโยบายและ การบริหาร (X ₉)	ระหว่างกลุ่ม	4.063	2	2.031	9.356**	.000
	ภายในกลุ่ม	51.457	237	.217		
	รวม	55.520	239			
10. เงินเดือนและ ค่าจ้าง (X ₁₀)	ระหว่างกลุ่ม	3.526	2	1.763	7.423**	.001
	ภายในกลุ่ม	56.292	237	.238		
	รวม	59.819	239			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	1.983	2	.991	7.648**	.001
	ภายในกลุ่ม	30.719	237	.130		
	รวม	32.702	239			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,237}=3.04$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,237}=4.71$)

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การได้รับความสำเร็จ (X_1) ความรับผิดชอบ (X_5) นโยบายและการบริหาร (X_9) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันไปทำการเปรียบเทียบรายคู่ นำเสนอตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียน
ประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. การได้รับความสำเร็จ (X_1)		(\bar{X})	4.110	4.013	4.450
	เล็ก	4.110	-	.096	-.339*
	กลาง	4.013		-	-.436*
	ใหญ่	4.450			-
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)		(\bar{X})	4.066	4.015	4.380
	เล็ก	4.066	-	.051	-.313*
	กลาง	4.015		-	-.364*
	ใหญ่	4.380			-
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)		(\bar{X})	4.172	4.122	4.420
	เล็ก	4.172	-	.050	-.247*
	กลาง	4.122		-	-.297*
	ใหญ่	4.420			-

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)		(\bar{X})	4.026	3.896	4.240
	เล็ก	4.026	-	.129	-.213
	กลาง	3.896		-	-.343*
	ใหญ่	4.240			-
5. ความรับผิดชอบ (X_5)		(\bar{X})	4.076	4.095	4.487
	เล็ก	4.076	-	-.018	-.411*
	กลาง	4.095		-	-.392*
	ใหญ่	4.487			-
9. นโยบายและการบริหาร (X_9)		(\bar{X})	4.255	4.103	4.600
	เล็ก	4.255	-	.151*	-.344*
	กลาง	4.103		-	-.496*
	ใหญ่	4.600			-
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})		(\bar{X})	3.968	3.902	4.370
	เล็ก	3.968	-	.006	-.401*
	กลาง	3.902		-	-.467*
	ใหญ่	4.370			-
รวม (X)		(\bar{X})	4.138	4.087	4.438
	เล็ก	4.138	-	.050	-.300*
	กลาง	4.087		-	-.350*
	ใหญ่	4.438			-

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สภาการศึกษา นครโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประชาชนลาว โดยโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการได้รับความสำเร็จ (X_1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

ตาราง 30 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ประเภทของโรงเรียน				t	sig
	โรงเรียนรัฐบาล (n=180)		โรงเรียนเอกชน (n=60)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับความสำเร็จ (X_1)	4.06	0.49	4.22	0.56	-2.069*	0.040
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	4.10	0.53	3.99	0.60	1.256	0.210
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.17	0.46	4.18	0.43	-0.081	0.935
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	4.01	0.54	3.96	0.66	0.627	0.531
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	4.10	0.50	4.16	0.49	-0.864	0.389
6. ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6)	4.18	0.46	4.17	0.49	0.172	0.863
7. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	4.27	0.42	4.29	0.52	-0.269	0.788
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	4.30	0.45	4.32	0.49	-0.315	0.753
9. นโยบายและการบริหาร (X_9)	4.20	0.45	4.32	0.55	-1.603	0.110
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	3.96	0.46	4.03	0.59	-0.978	0.329
รวม (X)	4.13	0.35	4.16	0.41	-0.520	0.603

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha:0.05$; $t_{238}=1.96$)

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การได้รับความสำเร็จ (X_1) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรโรงเรียน เอกชนมีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรโรงเรียนรัฐบาล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด และประเภทของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

ตาราง 31 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	4.23	0.42	4.19	0.48	0.574	0.566
2. ด้านทรัพย์สิน (Y_2)	4.05	0.44	4.04	0.47	0.117	0.907
3. ด้านกิจการนักเรียน (Y_3)	4.02	0.39	4.06	0.40	-0.694	0.489
4. ด้านบุคลากร (Y_4)	4.02	0.47	4.08	0.42	-0.997	0.320
5. ด้านธุรการและงบประมาณ (Y_5)	4.18	0.46	4.20	0.40	-0.361	0.719
6. ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_6)	4.21	0.43	4.28	0.38	-1.231	0.219
7. ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_7)	4.16	0.45	4.13	0.39	0.460	0.646
รวม (Y)	4.12	0.35	4.14	0.33	-0.353	0.724

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 32 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.929	2	.464	2.166	.117
	ภายในกลุ่ม	50.819	237	.214		
	รวม	51.748	239			
2. ด้านทรัพย์สิน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.966	2	1.483	7.189**	.001
	ภายในกลุ่ม	48.893	237	.206		
	รวม	51.859	239			
3. ด้านกิจการ นักเรียน (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.806	2	.903	5.791**	.004
	ภายในกลุ่ม	36.964	237	.156		
	รวม	38.771	239			
4. ด้านบุคลากร (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.296	2	.648	3.416*	.034
	ภายในกลุ่ม	44.977	237	.190		
	รวม	46.273	239			
5. ด้านธุรการและ งบประมาณ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.726	2	.863	4.959**	.008
	ภายในกลุ่ม	41.249	237	.174		
	รวม	42.975	239			

ตาราง 32 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านองค์การ จัดตั้งมหาชน (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.870	2	.435	2.725*	.068
	ภายในกลุ่ม	37.826	237	.160		
	รวม	38.696	239			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	1.314	2	.657	3.869*	.022
	ภายในกลุ่ม	40.236	237	.170		
	รวม	41.550	239			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.454	2	.727	6.424**	.002
	ภายในกลุ่ม	26.818	237	.113		
	รวม	28.272	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 237}=3.04$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2, 237}=4.71$)

จากตาราง 32 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านทรัพย์สิน (Y₂) ด้านกิจการนักเรียน (Y₃) ด้านธุรการและงบประมาณ (Y₅) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านบุคลากร (Y₄) ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y₆) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y₇) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y₁) ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันไปทำการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe เพื่อหา LSD ตามความเหมาะสม นำเสนอตาราง 33

ตาราง 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะพานนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
2. ด้านทรัพย์สิน (Y ₂)		\bar{X}	4.039	3.981	4.410
	เล็ก	4.039		.057	-.370*
	กลาง	3.981			-.428*
	ใหญ่	4.410			
3. ด้านกิจการนักเรียน (Y ₃)		\bar{X}	4.051	3.987	4.325
	เล็ก	4.051		.063	-.273*
	กลาง	3.987			-.337*
	ใหญ่	4.325			
5. ด้านธุรการและงบประมาณ (Y ₅)		\bar{X}	4.202	4.128	4.458
	เล็ก	4.202		.073	-.255*
	กลาง	4.128			-.329*
	ใหญ่	4.458			
รวม (Y)		\bar{X}	4.143	4.075	4.377
	เล็ก	4.143		.067	-.234*
	กลาง	4.075			-.302*
	ใหญ่	4.377			

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน น้อยกว่าขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านทรัพย์สิน (Y₂) ด้านกิจการนักเรียน (Y₃) และด้านบุคลากรและงบประมาณ (Y₅) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

2.4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

ตาราง 34 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน				t	Sig.
	โรงเรียนรัฐบาล		โรงเรียนเอกชน			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	4.19	0.44	4.25	0.52	-0.949	0.344
2. ด้านทรัพย์สิน (Y ₂)	4.01	0.44	4.15	0.52	-2.062*	0.040
3. ด้านกิจการนักเรียน (Y ₃)	4.05	0.41	4.04	0.50	-0.191	0.849
4. ด้านบุคลากร (Y ₄)	4.07	0.37	4.04	0.51	0.446	0.656
5. ด้านบุคลากรและงบประมาณ (Y ₅)	4.20	0.36	4.18	0.55	-0.409	0.683
6. ด้านองค์การจ้ดตั้งมหาชน (Y ₆)	4.25	0.38	4.28	0.49	-0.598	0.550
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน (Y ₇)	4.14	0.38	4.13	0.50	0.111	0.911
รวม (Y)	4.13	0.30	4.15	0.45	-0.474	0.636

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(x.05; t₂₃₈=1.96)

จากตาราง 34 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านทรัพยากร (Y₂) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.5 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กับประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน
 แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y
X ₁	-	.640**	.506**	.508**	.484**	.456**	.393**	.252**	.381**	.380**	.682**	.257**	.469**	.411**	.364**	.264**	.311**	.431**	.449**
X ₂		-	.668**	.603**	.424**	.453**	.457**	.452**	.408**	.499**	.764**	.286**	.587**	.481**	.456**	.420**	.373**	.498**	.555**
X ₃			-	.517**	.486**	.381**	.368**	.470**	.359**	.319**	.683**	.302**	.555**	.422**	.502**	.386**	.325**	.404**	.520**
X ₄				-	.607**	.542**	.584**	.511**	.549**	.466**	.799**	.569**	.533**	.569**	.546**	.500**	.416**	.582**	.666**
X ₅					-	.676**	.618**	.619**	.562**	.468**	.798**	.561**	.371**	.306**	.455**	.355**	.398**	.364**	.507**
X ₆						-	.678**	.594**	.519**	.482**	.773**	.470**	.324**	.432**	.421**	.366**	.423**	.407**	.508**
X ₇							-	.555**	.692**	.432**	.771**	.727**	.429**	.534**	.463**	.518**	.570**	.520**	.674**
X ₈								-	.569**	.516**	.738**	.508**	.360**	.395**	.517**	.552**	.495**	.342**	.568**
X ₉									-	.484**	.738**	.694**	.458**	.510**	.500**	.520**	.501**	.524**	.665**
X ₁₀										-	.678**	.391**	.468**	.516**	.515**	.533**	.432**	.466**	.593**
X											-	.637**	.617**	.618**	.638**	.592**	.567**	.614**	.768**
Y ₁												-	.395**	.510**	.545**	.372**	.625**	.500**	.746**
Y ₂													-	.698**	.560**	.475**	.371**	.625**	.743**
Y ₃														-	.743**	.701**	.554**	.678**	.870**
Y ₄															-	.679**	.575**	.633**	.846**
Y ₅																-	.653**	.626**	.820**
Y ₆																	-	.545**	.767**
Y ₇																		-	.804**
Y																			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า แรงจูงใจการทำงานของบุคลากรโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม ($r_{xy} = .768$) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านการได้รับความสำเร็จ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_1y}) เท่ากับ 0.449 และรายด้านทุกด้าน ($X_1Y_1, - X_1Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.257 - 0.469

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_2y}) เท่ากับ 0.555 และรายด้านทุกด้าน ($X_2Y_1, - X_2Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.286 - 0.557

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_3y}) เท่ากับ 0.520 และรายด้านทุกด้าน ($X_3Y_1, - X_3Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.555 - 0.302

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_4y}) เท่ากับ 0.666 และรายด้านทุกด้าน ($X_4Y_1, - X_4Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.569 - 0.416

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_5y}) เท่ากับ 0.507 และรายด้านทุกด้าน ($X_5Y_1, - X_5Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.561 - 0.306

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_6y}) เท่ากับ 0.508 และรายด้านทุกด้าน ($X_6Y_1, - X_6Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.470 - 0.324

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_7y}) เท่ากับ 0.674 และรายด้านทุกด้าน ($X_7Y_1, - X_7Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.727 – 0.429

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_8y}) เท่ากับ 0.568 และรายด้านทุกด้าน ($X_8Y_1, - X_8Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.552 – 0.342

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (r_{x_9y}) เท่ากับ 0.665 และรายด้านทุกด้าน ($X_9Y_1, - X_9Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.694 – 0.458

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม ($r_{x_{10}y}$) เท่ากับ 0.593 และรายด้านทุกด้าน ($X_{10}Y_1, - X_{10}Y_7$) มีค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.533 – 0.391

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

2.6 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b.	β	t	Sig.
สัมพันธภาพกับบุคลากร (X ₇)	.674	.454	.452	.514	.037	.674	14.066**	.000
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₄)	.753	.567	.563	.248	.032	.414	7.871**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X ₁₀)	.795	.632	.627	.201	.031	.293	6.455**	.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.809	.654	.648	.132	.034	.176	3.883**	.000
นโยบายและการบริหาร (X ₉)	.820	.673	.666	.144	.039	.201	3.655**	.000
ความรับผิดชอบ (X ₅)	.829	.688	.680	.120	.036	.176	3.305**	.001

$$R = .829 \quad R^2 = .688 \quad \text{Adjusted } R^2 = .680 \quad \alpha = 1.045 \quad S.E._{est} = .194$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X₄) เงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) นโยบายและการบริหาร (X₉) ความรับผิดชอบ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .674 รองลงมา คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .414 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .293 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ด้านนโยบายและการบริหาร (X₉) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .201 และ

ด้านความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .194$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.045 + .514X_7 + .248X_4 + .201X_{10} + .132X_3 + .144X_9 + .120X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z_Y^{\wedge} = .674Z_7 + .414Z_4 + .293Z_{10} + .176Z_3 + .201Z_9 + .176Z_5$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	.727	.528	.526	.749	.046	.727	16.322**	.000
นโยบายและการบริหาร (X_9)	.773	.598	.595	.353	.055	.366	6.415**	.000
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.782	.612	.607	.120	.042	.148	2.874**	.004
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.798	.637	.631	.172	.042	.204	4.084**	.000

$$R = .798 \quad R^2 = .637 \quad \text{Adjusted } R^2 = .631 \quad \alpha = .755 \quad S.E._{est} = .282$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) นโยบายและการบริหาร (X_9) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) การยอมรับนับถือ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .727 รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .366 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .148 การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .204 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสระบัวนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวิชาการ ได้ร้อยละ 63.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .282$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = .755 + .749X_7 + .353X_9 + .120X_4 + .172X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนน

$$\text{มาตรฐาน ได้ดังนี้ } Z_{Y1}' = .727Z_7 + .366Z_9 + .148Z_4 + .204Z_2$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสระบัวนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _{b.}	β	t	Sig.
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.587	.345	.342	.495	.044	.587	11.194**	.000
นโยบายและการบริหาร (X_9)	.634	.402	.397	.253	.053	.262	4.755**	.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.662	.438	.431	.262	.068	.257	3.887**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.676	.457	.448	.160	.055	.172	2.895**	.004
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.683	.467	.456	.112	.054	.138	2.059*	.041
ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6)	.692	.479	.465	.139	.060	.142	2.308*	.022

$$R = .692 \quad R^2 = .479 \quad \text{Adjusted } R^2 = .465 \quad \alpha = .862 \quad S.E._{est} = .340$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน (Y₂) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) นโยบายและการบริหาร (X₉) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) เงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀) ส่วนด้าน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X₄) ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X₆) มีอำนาจพยากรณ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .587 รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร (X₉) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .262 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .257 เงินเดือนและค่าจ้าง (X₁₀) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .172 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .138 และปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .142 ซึ่งทั้ง 6 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทรัพย์สิน ได้ร้อยละ 46.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± .340

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .340 + .495X_2 + .253X_9 + .262X_3 + .160X_{10} + .112X_4 + .139X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_{Y_2} = .587Z_2 + .262Z_9 + .257Z_3 + .162Z_{10} + .138Z_4 + .142Z_6$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านกิจการนักเรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b.	β	t	Sig.
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.569	.324	.321	.400	.037	.569	10.681**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.640	.410	.405	.263	.045	.327	5.866**	.000
สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	.666	.444	.437	.208	.055	.233	3.791**	.000
ความรับผิดชอบ (X_5)	.701	.491	.483	.246	.052	.308	4.701**	.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.718	.516	.505	.166	.049	.188	3.422**	.001

$$R = .718 \quad R^2 = .465 \quad \text{Adjusted } R^2 = .505 \quad \alpha = 1.222 \quad S.E._{est} = .283$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 5 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านกิจการนักเรียน (Y_3) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) ความรับผิดชอบ (X_5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .569 เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .327 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .233 ความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .308 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .188 ซึ่งทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถรวมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านกิจการนักเรียน
ได้ร้อยละ 50.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .283$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .283 + .400X_4 + .263X_{10} + .208X_7 + .246X_5 + .166X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_3}^{\wedge} = .569Z_4 + .327Z_{10} + .233Z_7 + .308Z_5 + .188Z_3$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลากร (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b.	β	t	Sig.
ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.546	.298	.295	.419	.042	.546	10.046**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.624	.390	.384	.298	.050	.339	5.972**	.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.663	.439	.432	.253	.055	.262	4.574**	.000
นโยบายและการบริหาร (X_9)	.676	.457	.448	.155	.056	.170	2.797**	.006

$$R = .676 \quad R^2 = .457 \quad \text{Adjusted } R^2 = .448 \quad \alpha = .857 \quad S.E._{est} = .326$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน
ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
ดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลากร (Y_4) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) นโยบายและการบริหาร (X_9)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .546 เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .339 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .262 นโยบายและการบริหาร X_9 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .170 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลากร ได้ร้อยละ 44.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .326$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = .326 + .419X_4 + .298X_{10} + .253X_3 + .155X_9$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z_{Y_4}' = .546Z_4 + .339Z_{10} + .262Z_3 + .170Z_9$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านธุรการและงบประมาณ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	.552	.305	.302	.504	.049	.552	10.222**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.623	.389	.383	.286	.050	.337	5.688**	.000
สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	.654	.428	.421	.230	.057	.245	4.052**	.000
ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6)	.670	.449	.440	.191	.064	.214	2.991**	.003
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.685	.469	.458	.136	.046	.184	2.938**	.004
ความรับผิดชอบ (X_5)	.698	.488	.474	-.180	.062	.213	2.922**	.004

$$R = .698 \quad R^2 = .488 \quad \text{Adjusted } R^2 = .474 \quad \alpha = 1.289 \quad S.E._{est} = .307$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านธุรการและงบประมาณ (Y_5) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6) ความรับผิดชอบ (X_5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .552 เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .337 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .245 ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .184 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .213 ซึ่งทั้ง 6 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านธุรการและงบประมาณ ได้ร้อยละ 47.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .307$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y^{\wedge} = .307 + .504X_8 + .286X_{10} + .230X_7 + .191X_6 + .136X_4 + .180X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{v5}^{\wedge} = .552Z_8 + .337Z_{10} + .245Z_7 + .214Z_6 + .184Z_4 + .213Z_5$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _{b.}	β	t	Sig.
สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7)	.570	.325	.322	.508	.048	.570	10.694**	.000
คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	.609	.371	.365	.054	.054	.258	4.162**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.624	.389	.381	.049	.049	.163	2.680**	.008

$$R = .624 \quad R^2 = .389 \quad \text{Adjusted } R^2 = .381 \quad \alpha = 1.524 \quad S.E._{est} = .316$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 3 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y_6) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .570 คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .258 เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .163 ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน ได้ร้อยละ 38.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .316$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y^{\wedge} = .316 + .570X_7 + .258X_8 + .163X_{10}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z_{Y_6}^{\wedge} = .508Z_7 + .054Z_8 + .049Z_{10}$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y_7)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b.	β	t	Sig.
ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)	.582	.339	.336	.423	.038	.582	11.049**	.000
นโยบายและการบริหาร (X_9)	.632	.399	.394	.253	.052	.293	4.861**	.000
เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10})	.652	.425	.417	.158	.049	.189	3.247**	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.662	.438	.428	.114	.049	.151	2.330*	.021
คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8)	.671	.450	.439	.134	.058	.149	2.314*	.022
สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรใน องค์กร (X_7)	.679	.461	.447	.142	.067	.153	2.115*	.035
ความรับผิดชอบ (X_5)	.686	.471	.455	.124	.059	.149	2.098*	.037

$$R = .686 \quad R^2 = .471 \quad \text{Adjusted } R^2 = .455 \quad \alpha = 1.551 \quad S.E._{est} = .307$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 7 ด้าน พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y_7) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4)

นโยบายและการบริหาร (X_9) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) ความรับผิดชอบ (X_5) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y_7) โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .582 นโยบายและการบริหาร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .293 เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .189 การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .151 คุณภาพการบังคับบัญชา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .149 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .153 ความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .149 ซึ่งทั้ง 7 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ร้อยละ 45.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .307$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = .307 + .582X_4 + .293X_9 + .189X_{10} + .151X_2 + .149X_8 + .153X_7 + .149X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_7' = .423Z_4 + .253Z_9 + .158Z_{10} + .114Z_2 + .134Z_8 + .142Z_7 + .124Z_5$$

ผลการสรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปรากฏดังตาราง 44

ตาราง 44 สรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน)								
	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	2. ด้านทรัพยากร	3. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4. ด้านบุคลากร	5. ด้านธุรการและงบประมาณ	6. ด้านองค์การตั้งตั้งมหาน	7. ด้านองค์การตั้งตั้งมหาน	โดยรวม	สรุปตัวปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์
1. การได้รับความสำเร็จ (x_1)	×	×	×	×	×	×	×	×	×
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2)	✓	✓	×	×	×	×	✓	×	✓
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3)	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	✓
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (x_4)	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓
5. ความรับผิดชอบ (x_5)	×	×	✓	×	✓	×	✓	×	✓
6. ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (x_6)	×	✓	×	×	✓	×	×	×	✓
7. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (x_7)	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓
8. คุณภาพการบังคับบัญชา (x_8)	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	✓
9. นโยบายและการบริหาร (x_9)	✓	✓	×	✓	×	×	✓	✓	✓
10. เงินเดือนและค่าจ้าง (x_{10})	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 44 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน
10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 9 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
ดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
(x_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (x_4)

ด้านความรับผิดชอบ (x5) ด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (x6) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (x7) ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (x8) ด้านนโยบายและการบริหาร (x9) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (x10)

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน
ประถมศึกษา โดยผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่สามารถ
พยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน
พมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวัน
นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์
ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้น
นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน
ประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ปัจจัยการบริหาร	อำนาจพยากรณ์		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มี อำนาจ พยากรณ์	จำเป็น ต้อง พัฒนา	ไม่จำเป็น ต้อง พัฒนา
1. การได้รับความสำเร็จ		✓		✓
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	✓		✓	
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓		✓	
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	✓		✓	

ตาราง 45 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	อำนาจพยากรณ์		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มี อำนาจ พยากรณ์	จำเป็น ต้อง พัฒนา	ไม่จำเป็น ต้อง พัฒนา
5. ความรับผิดชอบ	✓		✓	
6. ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร	✓		✓	
7. สัมพันธภาพกับบุคลากรใน องค์กร	✓		✓	
8. คุณภาพการบังคับบัญชา	✓		✓	
9. นโยบายและการบริหาร	✓		✓	
10. เงินเดือนและค่าจ้าง	✓		✓	

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร (X_7) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) นโยบายและการบริหาร (X_9) ความรับผิดชอบ (X_5) การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2) คุณภาพการบังคับบัญชา (x_8) ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร (X_6) จำเป็นต้องพัฒนา ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3.1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ได้ยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับในด้านต่าง ๆ จากผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องมีความ

มั่นใจในตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติ ยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ดังตัวอย่าง คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การที่จะได้มีการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ตนเองต้องเป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำสิ่งใดที่ประสบผลสำเร็จที่ทำให้บุคคลอื่นมองเห็นได้ จึงจะเป็นแรงจูงใจให้กับคนอื่นได้ อาจจะทำผลงานด้านใดด้านหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ในโรงเรียน ชุมชนให้คนอื่นมองเห็นเรา เขาจึงเกิดแรงจูงใจอยากเป็นเช่นเรา เกิดการยอมรับนับถือกับผลงานที่เราทำ และเกิดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับเราในทุกด้าน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...มอบหมายงาน/หน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามหน้าที่ ให้มีการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันในระหว่างบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...มีความมั่นใจในตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติ เป็นคนที่ยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...ทำงานอย่างมีแผน มีการกำหนดแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแบบแผน และเป้าหมาย มีการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างเป็นปกติ...”

(หญิงทอง แสงตะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...งานที่ทำนั้นต้องทำให้มีระบบ ระเบียบ สามารถตรวจสอบได้ มีคู่มือ มีข้อกำหนด ที่ชัดเจนในการทำงาน ทำงานอย่างมีแผนและมีการประเมินผลอย่างเป็นปกติ...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องมีจุดยืนมีความจงรักภักดี มีความสามัคคี กลมเกลียวทั้งภายในและภายนอกระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน...”

(แฉ่วนแก้ว สีหาณูวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...เป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบ เป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรในการปฏิบัติงาน การทำในสิ่งที่ถูกต้องมีความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์สุจริต ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม...”

(พิชมนิ ชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกหรือกฎระเบียบขององค์กรให้ได้ มีแผนพัฒนาภายในและภายนอกมีความตรงต่อเวลา...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องสร้างศรัทธาในตัวเอง มีความเชื่อมั่น ในแนวคิดและการปฏิบัติงานของตน ต้องมีหลักการต้องมีจุดยืนที่ชัดเจน ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีเหตุผลกล้าปฏิบัติ กล้ารับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านบวก หรือด้านลบก็ตาม ถ้าทำได้สำเร็จผลบุคลากรก็จะกลายเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือได้จากเพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลภายนอก...”

(เพ็ญลัมพิน พมสะหวັນ, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรควรต้องรักอาชีพ เอาใจใส่ดูแลเด็ก มีความพอใจต่อวิชาชีพของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความไว้วางใจ เชื่อใจกัน และยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากสังคมก็คือบุคคลภายนอก บุคลากรควรเป็นแบบอย่างที่ดี ทางด้านการประพฤติ ปฏิบัติด้านวิชาเฉพาะ และการปฏิบัติงานนอกหลักสูตรให้สำเร็จผลตามคาคาหมายที่กำหนดไว้...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ปฏิบัติงานทุกอย่างให้เป็นรูปธรรม ให้ปรากฏผลที่ชัดเจน งานออกมาดีมีคุณภาพ มีคุณค่าและใช้ประโยชน์อย่างมากมาย งานที่ทำนั้นมีระบบระเบียบสามารถตรวจสอบ มีข้อกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน จึงเป็นแรงจูงใจให้คนอยากปฏิบัติตาม งานที่ปฏิบัติจะต้องมีระบบเหมาะสมกับหน่วยงาน และเป็นงานที่สร้างสรรค์ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ทำงานทุกอย่างให้เป็นรูปกระทำ ให้ปรากฏผลที่ชัดเจน งานออกมาดีมีคุณภาพ มีคุณค่าและใช้ประโยชน์อย่างมากมาย เช่น ผลงานการวิจัยที่ใช้ประโยชน์ได้ งานที่ทำนั้นมีระบบระเบียบสามารถตรวจสอบ ได้มีคู่มือ มีข้อกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน จึงเป็นแรงจูงใจให้คนอยากปฏิบัติตาม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ มีคำสั่งรองรับให้ บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติโดยชัดเจน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...งานที่ปฏิบัติจะต้องมีระบบ เหมาะสมกับหน่วยงาน และเป็น งานที่สร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคนสามารถปฏิบัติงานได้ ถ้างานประจำที่มีกฎกติกาต้อง ปฏิบัติตามระเบียบการงานในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...อยากได้บุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงต่อหน้าที่ ผู้บริหารต้องจัดการ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ บริหารงานในทุกด้าน และมีความสามัคคีภายใน และภายนอก ยกกระตบตนเองทางด้าน การศึกษาให้สูงขึ้น ขยันพัฒนาตนเองเป็นประจำ...”

(หลิงทอง แสงตะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...อยากได้บุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรต้อง ยกกระตบตนเองทางด้านการศึกษาให้สูงขึ้น และผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานในทุกด้าน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องได้มีการจัดทำแผนการแผนงานอย่างละเอียดเพื่อนำไป ดำเนินการตามขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำงานแบบรวมศูนย์ประชาธิปไตย มอบหมาย งานให้บุคคลรับผิดชอบ ทำงานแบบมีแผนการวิธีการสรุปผลการตรวจสอบติดตามและ รายงานอย่างเป็นปกติ...”

(แวนแก้ว สีหานวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...การปฏิบัติงาน ทำงานแบบรวมศูนย์ประชาธิปไตย ทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายงานให้บุคคลรับผิดชอบในการสำรวจตรวจสอบงานอย่างเป็นปกติ ทำงานแบบมีแผนการ มีการตรวจสอบประเมินผลและแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน...”

(พิชมนิ ชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบได้ และมีความภาคภูมิใจหน้าที่การงานของตนที่ได้ปฏิบัติไว้ว่างานนั้นจะมากน้อย หนักหรือเบาเพียงใดก็ตาม ต้องทำให้ถูกต้องตามระบบระเบียบและแบบแผนที่กำหนดไว้...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องเข้าใจและเรียนรู้ลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ของตนเอง เรียนรู้จากสภาพการณ์รอบด้าน จะเป็นผู้บริหารหรือเป็นครูที่ดี และต้องมีจรรยาบรรณในอาชีพ เราต้องปรับสภาพการบริหารงานของตนเองให้ไปตามแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ ให้ถูกต้องตามจุดประสงค์เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรครูต้องสร้างประมวลการสอนประจำภาคเรียน ประจำปี สร้างแผนการจัดการสอน สร้างสื่อการสอน เข้าสอนประจำ ปฏิบัติตามเวลาให้เข้มงวด...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.3 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูที่มีตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าตอบแทนสูงขึ้น ยกกระดับทางการศึกษาสูงขึ้น ถือว่ามีความเจริญเติบโตในหน้าที่สูงขึ้น คนอื่นเห็นความก้าวหน้า จึงเกิดการยอมรับมากขึ้น คนครัทธาเชื่อมั่นมากขึ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อ

เลื่อนระดับ และสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การทำงานทุกอย่างแล้ว มีความเติบโต มีความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ครูที่มีตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าตอบแทนสูงขึ้น ยกเว้นระดับทางการศึกษาสูงขึ้น
ถือว่ามีความเจริญเติบโตในหน้าที่สูงขึ้น คนอื่นเห็นความก้าวหน้า จึงเกิดการยอมรับ
มากขึ้น คนครัทธาเชื่อมั่นมากขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ และ
สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...การสนับสนุนในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุน
ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมอบหมายงาน การสัมมนาอบรม ยกเว้นด้าน
ต่างๆ ตั้งงบประมาณมาสนับสนุน และสร้างกลุ่มงานเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...อยากให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการ
ดำเนินงาน ต้องมอบหมายงานให้บุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติ มีการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้...”

(หelingen แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องทำงานให้สำเร็จอย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับ
มอบหมาย มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมาย...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...จะมีการศึกษาอบรมสนับสนุนหลักต้นยกระดับด้านงานวิชาชีพให้สูงขึ้นครูทุกคนต้องมีจรรยาบรรณในการเป็นครูมืออาชีพ รักเด็กมีแนวคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความรับผิดชอบต่อสถานที่ทำงานและรวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ภายในที่ทำงานของตน...”

(แวนแก้ว สีหามวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...มีการศึกษาอบรมนิเทศให้กับพนักงาน ให้มีความเชื่อมั่นต่อนโยบายของพรรคและรัฐบาล ผลักดันช่วยเหลือให้พนักงานมีความตื่นตัวในการยกระดับการศึกษา ความรู้ทางด้านวิชาเฉพาะและทฤษฎี ICT และอื่น ๆ...”

(พิชมนิ ชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ชอบค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้มีการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรครูต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน ต้องค้นหาแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการสอน การส่งเสริมความรู้ไปให้ผู้เรียน ทางด้านการบริหารต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีความพยายาม ดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จในทุกหน้าที่ ที่ตนปฏิบัติตามการมอบหมาย บุคคลนั้นก็จะก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวັນ, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ทำให้บุคลากร มีความขยันต่อหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน ประถมศึกษา ไนนครโกสอนพมวิหาน ด้านความรับผิดชอบ คือ งานที่ถูkmอบหมายต้องปฏิบัติให้สำเร็จ ไม่ปล่อยปละละเลยงาน ค้นหาวิธีทางแก้ไข หรือสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร โดยใช้หลายวิธี หลายช่องทาง หรือเพิ่มเวลาในการทำงานมากขึ้น มีการจัด

ประชุม พูดคุย มอบหมายงาน ให้มีเอกสารบ่งบอกถึงรายละเอียด ในการรายงาน ความก้าวหน้าของงาน เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จผล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...งานที่ถูkmอบหมายต้องเราต้องทำให้สำเร็จ ไม่ปล่อย ประละเลยงาน ค้นหาวิธีทางแก้ไข หรือสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร โดยใช้ หลายวิธี หลายช่องทาง หรือเพิ่มเวลาในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...มีการจัดประชุม พูดคุย มอบหมายงาน ให้มีเอกสารบ่งบอก ถึงรายละเอียด ในการรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นลำดับ เป็นขั้นตอน เพื่อให้งาน สำเร็จผล...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...มีการสนับสนุนงาน คน งบประมาณ และการให้ขวัญกำลังใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร มีการสร้างกิจกรรมร่วมกัน และมีความสามัคคีในองค์กร...”

(หลิ่งทอง แสงตะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องมีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า และเข้าร่วมในกิจกรรมใน การทำงาน เพื่อให้มีความสามัคคีภายในองค์กร...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องได้ศึกษาอบรมบุคลากรและเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่า ด้วยการศึกษากการฝึกซ้อมในแต่ละระยะที่กระทรวงศึกษาธิการและกิป้ากำหนดไว้...”

(แฉ้วนแก้ว สีหานวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...เอาใจใส่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู มอบความ
รับผิดชอบให้แก่ครู มีการผลักดันติดตามการทำงานของครูให้มีความรับผิดชอบสูงและ
ได้รับผลสำเร็จ...”

(พิชมน โชนชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ถูกต้องกับภาระบทบาทหน้าที่
ของบุคลากรที่กำหนดไว้มีการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่องานที่ถูก
มอบหมายให้ถูกต้องและปฏิบัติให้บรรลุผลที่กำหนดไว้...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...เป็นปัญหาสำคัญที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้านต่าง ๆ
ถ้าบุคคลไม่มีความรับผิดชอบก็จะทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องอธิบาย
ชี้แจงให้ทุกคน รับรู้ถึงภาระ บทบาทหน้าที่ที่ถูกมอบหมายอย่างชัดเจน ถ้าไม่ได้รับความ
ไว้วางใจก็จะไม่มีการมอบหมายงานให้กับบุคคลดังกล่าว การที่มีความรับผิดชอบสูง
นั้นจะเป็นกุญแจสำคัญในการก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวັນ, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“สร้างให้บุคลากรมีแนวคิด ชยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน
ในวิชาชีพของตนด้วยความรับผิดชอบสูง...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.5 ด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน
ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร คือ สนับสนุนเติม
เต็ม ในสิ่งที่ขาดหายไป เช่น คน งบประมาณ ขวัญกำลังใจ หรือภาระงานมากเกินไป
ค่าตอบแทนน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่า การใส่ใจหรือเข้าร่วมในกิจกรรมในการทำงาน การดูแล
รักษาให้มีความน่าอยู่ การปฏิบัติ 5 ส ในที่ทำงาน มีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่เพียงพอ
ในการจัดซื้อจัดหาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในองค์กร
ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีการสนับสนุนเพิ่มเติม ในสิ่งที่ขาดหายไป เช่น คนงบประมาณขวัญกำลังใจ หรือภาระงานมากเกินไป ค่าตอบแทนน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่า การใส่ใจหรือเข้าร่วมในกิจกรรมในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...ด้านความสะอาดทางด้านการทำงานของบุคลากร เพิ่มเติมสิ่งที่ขาดหายไป ในการทำงาน การดูแลรักษาให้มีความน่าอยู่ การปฏิบัติ 5 ส ในที่ทำงาน มีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่เพียงพอ ในการจัดซื้อจัดหาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในองค์กร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...ทำงานแบบรวมศูนย์ประชาธิปไตย ผู้บริหารกับลูกน้อง ต้องมีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง พบปะถามไถ่ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและด้านต่าง ๆ...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ผู้บริหารกับลูกน้อง ต้องมีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง ทำงานแบบรวมศูนย์ประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอ ยกย่อง ขวัญกำลังใจต่อผู้ที่ทำงานดี...”

(แวนแก้ว สีหาม่วง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...ในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนในท้ายปีการศึกษา จะมีการเก็บเกี่ยวผลงานต่อผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีควรมีการยกย่องชมเชย และต่อผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ได้ดี ก็ต้องมีการให้คำแนะนำเสนอผลงานและช่วยเหลือบุคคลดังกล่าว...”

(พิชมน โชนัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตุนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บริหารในการประสานงานในการผลักดันให้งานบรรลุผลต้องได้รับการสนับสนุน จัดหาสิ่งที่ขาดแคลนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณทางด้านกำลังใจในเวลาปฏิบัติงาน และทั้งเรื่องส่วนตัวและครอบครัวก็ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนเป็นต้น...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรแต่ละคนต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน ทำให้บุคลากรรู้สึกกว้างงานที่ปฏิบัติเป็นอาชีพที่มีค่า และสูงส่งเป็นที่ยกย่องของคนในสังคม...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในแต่ละบุคคล เช่น การเป็นครูนิเทศ การเป็นครูชำนาญการ เพื่อให้ได้รับรับเงินอุดหนุนนอกร 40 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนพื้นฐาน ทำให้บุคลากรได้รับการสรรเสริญจากกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร คือ ผู้บริหารกับลูกน้อง ต้องมีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง พบปะถามไถ่ ยิ้มไหว้ เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีแล้วจะเกิดมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดมีการช่วยเหลือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและด้านต่าง ๆ ความสามัคคี ยอมรับบทบาทคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการชมเชย มีการประชุมพูดคุย ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...อย่าให้เกิดช่องว่างระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง ต้องมีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง พบปะถามไถ่ ยิ้มไหว้ เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีแล้วจะเกิดมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดมีการช่วยเหลือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและด้านต่าง ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...จัดงาน/กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น กีฬาเชื่อมสัมพันธ์ งานสังสรรค์ของบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...มีความสามัคคี ยอมรับบทบาทคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการชมเชย มีการประชุมพูดคุย ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...เพื่อให้บุคลากรยอมรับนโยบาย ผู้บริหารต้องมีการติดตามในการทำงานของบุคลากร การทำงานควรมีโครงสร้างองค์กร เพื่อมอบหมายงานด้านต่าง ๆ มีแผนงาน แผนการตามกำหนด เดือน ปี วิธีการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ สรุปผลและประเมินผลได้ผลเสีย พร้อมให้คำแนะนำต่องาน...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...มีการส่งเสริมการทำงาน มีการติดตามในการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ โดยมีการมอบหมายงานด้านต่าง ๆ มีกำหนดการ และแนวทาง หรือ วิธีการดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้และให้คำแนะนำต่อผู้ทำงาน ...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ต้องสร้างความสามัคคีทั้งภายในและภายนอก เป็นกันเอง มีการถามไถ่ทุกข์ในการปฏิบัติงานสร้างกิจกรรมร่วมกัน ทักษะศึกษาและแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและกับบุคคลภายนอก ...”

(แวนแก้ว สีหาม่วง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...เอาใจใส่อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรครูทางด้านการทำงานและครอบครัวให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในทุกด้าน มีการให้กำลังใจและช่วยเหลือกันในงานที่พบความยุ่งยาก และเจ็บป่วยในครอบครัว...”

(พิชมนิ ชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ควรมีการถอดถอนบทเรียนจากแหล่งต่าง ๆ สร้างกิจกรรมร่วมกันให้เป็นประจําระหว่างบุคลากรและผู้บริหารเพื่อให้มีความผูกพันกันอย่างสนิทสนม...”

(มาลีณี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...ความสามัคคีก่อให้เกิดความสำเร็จผล การค้นหาแนวคิดเป็นปัญหาสำคัญที่สุด ที่ควรใส่ใจต่อบุคลากร อยู่ในองค์กรใด สถาบันใดหากขาดความสามัคคี คนภายในไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถือว่าสถาบันแห่งนั้นใกล้จะถึงจุดจบของความล้มเหลว ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดควรร่วมกันสร้างสายสัมพันธ์อันดี สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สิ่งใดที่ไม่เข้าใจกันต้องได้รับการแก้ไขให้รวดเร็วอย่าปล่อยให้เนิ่นนาน เพราะจะนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กร ควรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกันจึงจะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ให้บุคลากรมีการมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างสัมพันธ์กับนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนบทเรียนด้วยกันอย่างใกล้ชิดและผูกพันกันอย่างเป็นปกติ...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.7 ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา คือ ติดตามในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ หรือลงไปนิเทศ ส่งเสริมการทำงาน ทำแบบนี้ วิธีนี้ให้ตีมีคุณภาพอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในบทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบ และประชุมชี้แจงภาระงานให้บุคลากร การติดตามในช่วงทำงาน หรืองานสำเร็จ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ต้องมีการติดตามในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ หรือลงไปนิเทศ ส่งเสริมการทำงาน ทำแบบนี้ วิธีนี้ให้ตีมีคุณภาพ การติดตามในช่วงทำงาน หรืองานสำเร็จ ขึ้นอยู่กับคน ถ้าคน X ไม่รับผิดชอบต้องติดตามการทำงาน งานบางอย่างที่เขาตัดสินใจไม่ได้ อาจจะมีคำถามหรือขอคำแนะนำจากผู้รู้ แต่ถ้าเป็นคน Y ต้องติดตามในช่วงงานสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในบทบาท/หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประชุมชี้แจงภาระงานให้บุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...มีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนแนะนำบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน มีโอกาสวางแผนงานร่วมกัน มีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...เพื่อให้บุคลากรยอมรับนโยบาย ผู้บริหารต้องมีการติดตาม ในการทำงานของบุคลากร การทำงานควรมีโครงสร้างองค์กร เพื่อมอบหมายงานด้าน ต่าง ๆ มีแผนงาน แผนการตามกำหนด เดือน ปี วิธีการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้ กำหนดไว้ สรุปผลและประเมินผลได้ผลเสีย พร้อมให้คำแนะนำต่องาน...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...มีการส่งเสริมการทำงาน มีการติดตามในการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จ โดยมีการมอบหมายงานด้านต่าง ๆ มีกำหนดการ และแนวทาง หรือ วิธีการ ดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้และให้คำแนะนำต่อผู้ทำงาน...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ผู้บริหารช่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานมีการติดตาม ตรวจสอบรายงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรรับผิดชอบอย่าง เหมาะสมมีการจัดสรรงานให้มีระบบระเบียบและแก้ไขงานที่ไม่ก้าวหน้า งานที่ล่าช้า ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานจัดคนให้เหมาะกับงานให้เหมาะกับคนในเวลาที่เหมาะสม...”

(แวนแก้ว สีหาม่วง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...มอบหมายงานที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละด้าน ให้บุคคลที่ รับผิดชอบนำไปปฏิบัติหน้าที่ของตนมีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อติดตาม ผลักดันและ ประเมินผลของครูและนักเรียน ...”

(พิชมน โชนัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้กลุ่มงานหรือบุคคลรับผิดชอบ มีการตรวจสอบ มีการติดตาม และ

รายงานผลงานจากการปฏิบัติงานให้เป็นประจำ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อ
จะได้ให้งานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรมีความสามารถบังคับบัญชาคนอื่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นคนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ มี
วิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ สามารถคาดการณ์ผลดี
ผลเสีย ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลัง ในเมื่อได้สั่งการไป การมอบหมายงานให้สมาชิก
หรือเพื่อนร่วมงานนั้นต้องได้มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลทุกครั้ง สิ่งสำคัญ
ที่สุดต้องมอบหมายงานให้บุคคลรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่าง
เหมาะสม...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...บุคลากรทำงานอย่างมีแบบแผน ทำงานเป็นทีม บุคคล
รับผิดชอบ มีการสนับสนุนแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมพ์มะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.8 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน
ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านนโยบายและการบริหาร คือ การบริหารต้องมี
นโยบายที่ชัดเจน ต้องกำหนดค่าร้อยละของความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ต่อ
ครู ให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคณะกรรมการ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สำหรับด้านการ
บริหารก็มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
ดังตัวอย่าง คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การบริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ต้องกำหนดค่าร้อยละของ
ความสำเร็จไว้ให้ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่กำหนดเชิงปริมาณจะติดตามงาน
มีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจนแต่ถ้าเป็นด้านการบริหารต้องมีการยืดหยุ่นในการทำงาน
มีวิธีการใดก็ได้ ขอเพียงแต่นำไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล ไม่ให้มี
ผลกระทบใด ๆ ต่องาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...อบรม/ประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน และชี้แจงภาระงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...มีการประชาสัมพันธ์ต่อครู ให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคณะกรรมการและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สำหรับด้านการบริหารก็มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...ด้านนโยบายให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่วางออกขององค์กร ตามกำหนดการ หน่วยงาน ที่วางไว้ให้ชัดเจนมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่วนการบริหารมีการยกย่องชมเชย ต่อบุคลากร มีการยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามตั้งไว้...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, 3 พฤษภาคม 2562)

“...กำหนดนโยบายให้ชัดเจน ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่วางออก อย่างชัดเจน มีเกณฑ์ มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทางด้านการบริหารต้องได้มีการยกย่องชมเชย ต่อผู้ทำงานดี มีการยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามกำหนดไว้...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ทุกคนต้องได้รับนโยบายอย่างเป็นทางการและมีนโยบายให้ถูกต้องตามตำแหน่งงานขั้นขั้นของบุคลากรเป็นต้นนโยบายการทำงานนโยบายที่เป็นผลประโยชน์ทางอ้อมให้บุคลากร เช่น การคลอดลูก การยกกระตือรือร้น การฝึกอบรมระยะสั้นและยาว รวมทั้งการเจ็บป่วย หรือตามความเหมาะสมและควรมีการบริหารงานในองค์กรที่ได้ทั้งคนและทำงานไปพร้อมกัน มีการเห็นอกเห็นใจ มีการให้อภัยต่อกัน การผ่อนสั้นผ่อนยาวไม่เคร่งครัดเกินไปและไม่หลวมเกินไป...”

(แวนแก้ว สีหาม่วง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...นอกจากนโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีต่อบุคลากรแล้ว ทางโรงเรียนก็ได้สร้างระเบียบการนิเทศกรรมต่าง ๆ เฉพาะของโรงเรียน เพื่อบริหารงานต่อครูและนักเรียนในยามที่เจ็บป่วยและเสียชีวิต...”

(พิชมนิ ชัยสุริโย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...ด้านนโยบายก็เองตามระเบียบกฎหมายของ
กระทรวงศึกษาธิการในกึ่งที่กำหนดไว้ ซึ่งนโยบายควรให้เหมาะสมการปฏิบัติงานของ
บุคลากรและตามความเหมาะสมขององค์กรที่กำหนดไว้และมีการบริหารที่ดีที่เหมาะสม
ได้ใจผู้บังคับบัญชาและถูกใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...การบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นปัจจัยหลักที่สามารถ
ผลักดันให้บุคลากรในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบมีความเชื่อมั่น และมีความขยันหมั่นเพียรใน
การปฏิบัติงานที่มอบหมาย ผู้บริหารต้องสรรหาความรู้และเข้าถึงแนวคิดจิตใจ ความ
ต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเองต้องมีการกำหนดแผนงานให้ละเอียด มีการ
จัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรและต้องมีนโยบายที่ดีเหมาะสมมี
ผลดีต่อทุกฝ่าย...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...มีนโยบายสูงต่อบุคลากรและนักเรียน มีสวัสดิการให้กลับ
บุคลากร มีการช่วยเหลือบุคคลที่เจ็บป่วย นอนโรงพยาบาล ควรจะมีเงินช่วยเหลือ และเงิน
สงเคราะห์อื่น ๆ...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

3.1.9 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน
ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง คือ ควรเหมาะสมกับค่า
ครองชีพ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของการทำงานได้อย่างมีความสุข ให้ได้เงินเดือนอย่าง
เหมาะสม มีสวัสดิการดี ครูควรมีกองทุนกั๊ยมมาใช้ในยามเจ็บป่วยโดยกั๊ยมไม่มีดอกเบีย
ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ควรเหมาะสมกับค่าครองชีพ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของ
การทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าค่าครองชีพมีน้อย ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับสภาวะ
เศรษฐกิจแต่ละแห่ง เช่น ทำงานน้อยได้มาก หรือทำมากได้น้อย อาจไม่เหมาะสม
การทำงานให้มีความเหมาะสม สมดุลกับภาวะเศรษฐกิจในแต่ละแห่ง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2562)

“...ออกปฏิทินกำหนดระยะเวลาในการรับเงินเดือน และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินเดือน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2562)

“...ให้ได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม มีสวัสดิการดี ครูควรมีกองทุนกู้ยืมมาใช้ในยามเจ็บป่วยโดยกู้ยืมไม่มีดอกเบี้ย ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2562)

“...เงินเดือนผู้บริหารควรจัดทำแผนจัดทำงบประมาณ กำหนดตามวุฒิของบุคลากร และกำหนดเวลาการเบิกจ่ายให้ทันกับเวลา...”

(หลังทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงการเงิน กระทรวงศึกษา กำหนด ตามวุฒิของบุคลากร และกำหนดเวลาการเบิกจ่ายให้ทันกับเวลาต่อเนื่อง...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...เงินเดือนค่าจ้างก็ยึดตามระเบียบกฎหมายของรัฐที่บุคคลซึ่งจะได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ที่มาน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคลากร การเบิกจ่ายเงินเดือนควรได้รับในแต่ละเดือน ผู้รับผิดชอบควรมีการวางแผนจัดทำแผนงบประมาณและเบิกจ่ายให้ทัน...”

(แวนแก้ว สีหามวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...เอาใจใส่สร้างแผนเงินเดือนให้ทันตามเวลาที่กำหนดได้ในแต่ละเดือน แต่ละไตรมาส เพื่อให้ได้เงินทันตามกำหนดเวลา...”

(พิชมน โชนชัย, สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2562)

“...มีการกำหนดแผนงบประมาณ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติ จ่ายให้ทันตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ และด้านค่าจ้างก็ยึดตามความสามารถระหว่างองค์กรและผู้บริหาร ควรปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเป็นหลักโดยเฉพาะโรงเรียนภาคเอกชนในการจัดจ้างหรือให้ค่าตอบแทนบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและระเบียบกฎหมายเป็นหลัก...”

(มาลินี โคตะวง, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2562)

“...ระเบียบของกระทรวงการเงิน เพื่อให้ได้รับการเลื่อนชั้นอย่าง
ต่อเนื่องบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานแบบมีแผนการ ปฏิบัติไปแล้วต้องมีการตรวจสอบ
และรายงาน มีการเก็บหลักฐาน เพื่อยืนยันผลงานที่ตนปฏิบัติ...”

(เพ็ญลำพัน พมสะหวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

“...ควรได้รับเงินเดือนและค่าจ้างตามระเบียบของกระทรวง
ศึกษา...”

(เพ็ญโพวัน สอพิมมะโคต, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร