

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 536 คน จาก 75 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 240 คน จาก 75 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร และครูผู้สอน ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านการได้รับความสำเร็จ 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านปัจจัยค้ำจุนสถานการณ์ในองค์กร 7) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร 8) ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายและการบริหาร 10) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) การดำเนินงานด้านวิชาการ 2) การดำเนินงานด้านทรัพยากร 3) การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน 4) การดำเนินงานด้านบุคลากร 5) การดำเนินงานด้านธุรการงบประมาณ 6) การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน 7) การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 74) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมบ้านดงพญา โรงเรียนประถมบ้านห้วยม่วง โรงเรียนประถมบ้านศรีวิไล เมืองไชยพูนอง แขวงสะหวันนะเขต โรงเรียนประถมบ้านอุ่มน้ำคลอง โรงเรียนประถมบ้านหนองนกเขียน โรงเรียนประถมบ้านโนนชมพู โรงเรียนประถมบ้านหนองขอนแก่น โรงเรียนประถมบ้านนาทะเลา โรงเรียนประถมบ้านโนนสมบูรณ์ และโรงเรียนประถมบ้านหนองสะแบง เมืองสองคอน แขวงสะหวันนะเขต จำนวน 51 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.232 – 0.819 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.801 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.226 – 0.877 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.853

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถม นครโกสอนพมวิหาน

แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 75 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 240 คน ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 240 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามทั้งหมดคืนด้วยตนเอง จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

6.4 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient

6.6 หาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน

แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์
สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหา
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน
พมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง
ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบุคลากร
นโยบายและการบริหาร สถานการณ์ในองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ
การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
และเงินเดือนและค่าจ้าง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน
พมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน การดำเนินงานด้านธุรการและ
งบประมาณ การดำเนินงานด้านวิชาการ การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชน การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน การดำเนินงานด้านบุคลากร
และ การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน ตามลำดับ

3. ปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียน
ประถมศึกษานครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของ
โรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม ($r_{xy} = .768$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) นโยบายและการบริหาร (X_9) ความรับผิดชอบ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .674 รองลงมาคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .414 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .293 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .201 และด้านความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .194$

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (x4) ด้านความรับผิดชอบ (x5) ด้านสถานการณ์ในองค์กร (x6) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (x7) ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (x8) ด้านนโยบายและการบริหาร (x9) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (x10)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจก็เพราะว่า บุคลากรได้รับซึ่งการชมเชย

ยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมองค์กรอยู่เสมอ ได้รับการมอบหมายภาระงานซึ่งตรงกับความสามารถและความสมัครใจของตนเอง จากผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็นคณะทำงาน หรือทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับ เอาใจใส่เป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความสุขในการทำงาน เปรียบเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จแก่องค์กร ซึ่งอาจรวมไปถึงความพอใจต่อเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84 – 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 87 – 89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอกะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การที่ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายเหตุผลประกอบดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการตัดสินใจ ให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาคในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชามีกลยุทธ์ เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารอยู่ตลอด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพของการควบคุม และการบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการปฐมนิเทศ ควบคุม ดูแล ให้การแนะนำในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ มอบหมายภาระงาน การควบคุม ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความยุติธรรม เสมอภาครวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการบังคับบัญชาว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อความสารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการ

สั่งการ การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การกำกับดูแลติดตามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และเสมอภาค

1.2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ความสนิทสนมเชื่อใจ เชื่อใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมอุดมคติ ได้รับคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากบุคลากรในโรงเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของครูกับความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีการดูแล เอาใจใส่ ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน อันแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหาร ยึดหลักการบริหารตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน และราชการเป็นหลัก เน้นการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

1.4 ด้านสถานการณ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การปฏิบัติงานได้จนถึงการเกษียณอายุราชการ มีความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพ มีสื่อนวัตกรรม อุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงความมั่นคงและการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการปฏิบัติงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ และความสามารถทางวิชาการที่มีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความท้าทายและสรรค์สร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการทำงานที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน เกิดความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถก่อให้เกิดแนวความคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาซึ่งความภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มศักยภาพในการทำงาน และตระหนักในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบ ความภูมิใจในการทำงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาต้องมีเทคนิคเสริมแรงให้ผู้รับผิดชอบภาระงาน โดยการให้กำลังใจ ให้รางวัล หรือคำชมเชย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ มีโอกาสในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาปฏิบัติงาน โดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

1.7 ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ และได้รับการปรึกษาแก้ไขปัญหายุ่งยากในการทำงานร่วมกันด้วยความถูกต้องและทันเวลา ตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อการทำงานบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์งานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมเชย ยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.8 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมทำหน้าที่เป็นคณะทำงาน ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นัญจรงค์ เณิมพงษ์ (2553, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน องค์กร ผู้ปกครองและชุมชน ชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ปกครองหรือชุมชนให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการทำงานต่าง ๆ

1.9 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และการพัฒนาตนเองได้รับการสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อทางด้านที่ถนัดและสนใจ และความยุติธรรม โปร่งใส ชัดเจน ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในทุกสิ่งอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมการพัฒนาตนเอง การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ โดยความยุติธรรม โปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

1.10 ด้านเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับมากเพราะว่าได้รับการเอาใจใส่ดูแล และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิต่าง ๆ ฟึ่งที่จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณของภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า รายได้ที่ได้รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมเหมาะสมกับสภาพงาน และเพียงพอในการใช้จ่าย รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของบุคลากรในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น อยู่ในสังคมด้วยความสุข และสวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐบาล เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ และความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจก็เพราะว่า การประกอบอาชีพของครูในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนได้รับเงินเดือน และค่าจ้างที่เหมาะสม จึงทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตน์นัท หวานฉ่ำ (2555, หน้า 88) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหาร การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายเหตุผลประกอบได้ดังนี้

2.1 การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชนอยู่ในระดับมาก เพราะว่ามี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับองค์การจัดตั้งมหาชนเป็นอย่างดี มีการสื่อสาร ร่วมประสาน สมทบ สนธิกำลังของมหาชน เพื่อจัดตั้งปฏิบัติแผนพัฒนาโรงเรียน ทั้งเป็นการเสริมขยาย สิทธิประโยชน์ร่วมกัน ป้องกันผลประโยชน์อันชอบธรรมของครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน เป็นการรวมพลัง แสดงศักยภาพในการสื่อสาร ประสานงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางพนอนไซ ชะนะวงไซ (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน ทุกฝ่ายที่มีความสำคัญกับโรงเรียนเป็นพลัง

ขับเคลื่อนแนวทางและนโยบายทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ เพื่อร่วมกันสร้างอุดมการณ์
ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ

2.2 การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณอยู่ในระดับมาก เพราะว่า
การดำเนินงานด้านธุรการในโรงเรียนผู้บริหารจะกระจายภาระความรับผิดชอบให้กับครูที่มี
ความสามารถ หรือสมัครใจอยากจะทำเกี่ยวกับงานเอกสารโรงเรียน โดยให้การแนะนำ
ปรึกษา มีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และการดำเนินงานด้านงบประมาณ มีการวางแผนการ
ใช้จ่ายเงินประจำปีของโรงเรียน การบริหารงบประมาณ การสรุปรายจ่ายงบประมาณ
มีกฎ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ
ท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานด้านธุรการ
และงบประมาณ ทั้งสองภาระงานต้องดำเนินไปพร้อมกันอย่างเป็นปัจจุบัน และยุติธรรม
โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางพนนไซ ชะนะวงไซ
(2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ โรงเรียนจะ
ขาดซึ่งงานธุรการและงบประมาณไปไม่ได้ ต้องสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ เพราะมี
ความสำคัญอย่างยิ่ง งานธุรการต้องทำเกี่ยวกับเอกสารของโรงเรียนทั้งหนังสือเข้า หนังสือ
ออกและที่สำคัญที่สุดงานงบประมาณของโรงเรียน ต้องทำอย่างละเอียดให้เป็นปัจจุบัน
ยุติธรรม ตรวจสอบได้ทุกเวลา ยึดกฎ ระเบียบเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติ

2.3 การดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เพราะว่า โรงเรียนมี
การจัดการงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การใช้หลักสูตร การจัดการเรียน
การสอน การผลิตและนำใช้สื่ออุปกรณ์ ในการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
โดยรวมแล้วมีจุดประสงค์เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว
เหมาะกับนักเรียน การดำเนินงานด้านวิชาการในโรงเรียน คือ การดำเนินงานด้าน
กระบวนการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ
คุณภาพตามจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ
ท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจหลัก
ในการจัดการเรียนการสอน เพราะตัวนักเรียนเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการเรียน และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางพนนไซ ชะนะวงไซ (2562,
สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการในโรงเรียนจะเกิดประสิทธิผลต้องมีการวางแผนการ
ดำเนินงานของโรงเรียน จัดทำหลักสูตรของโรงเรียน นำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์
แก่นักเรียน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2.4 การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก เพราะว่าโรงเรียนมีการปลูกกระตมชุมชนให้เกิดการร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา ชุมชนตระหนักตื่นตัวและสมัครใจ มีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาการศึกษา การศึกษาเป็นหน้าที่ของทุกคนช่วยเหลือกัน ดังนั้นชุมชนจึงมีหน้าที่ ผลักดัน สนับสนุน ทางด้านสติปัญญา วัสดุปัจจัย กำลังกาย ส่งเสริมลูกหลานให้ไปโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการขยายตัว ก่อให้เกิดมีคุณภาพ และสำเร็จผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนใกล้เคียง เช่น บ้าน วัด โรงเรียน ย่อมอาศัยพึ่งพากันและกัน ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของท่าน นางพอนไซ ชะนะวงไซ (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งยึดเหนี่ยว หลอมรวมพึ่งพาอาศัยกัน ทุก ๆ คนมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งยึดเหนี่ยวด้านการเรียนการสอน ปลูกฝังให้เป็นพลเมืองดีของประเทศไทย

2.5 การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียนมีความสำคัญต่อการเรียน เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของร่างกาย และการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับนักเรียนคนอื่น ๆ อย่างสันติและรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า กิจการของนักเรียนเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนา และเป็นพลเมืองที่ดีของบ้านเมืองและสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของท่าน นางพอนไซ ชะนะวงไซ (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำสิ่งใด ย่อมมีกฎ ระเบียบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ร่วมกันในโรงเรียน เพื่อยึดถือเป็นหนึ่งเดียวกัน ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกกระบวนการคิด แก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทำงานร่วมกันให้บรรลุผล

2.6 การดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรการศึกษาเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์ ที่วางไว้ งานบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่สอน และเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติแผนการของโรงเรียน ฉะนั้น

ต้องรื้อนำใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียน ต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร ช่วยเหลือ ปรึกษา แก้ไขปัญหาพร้อมกัน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางพอนไซ ชะนะวงไซ (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน คือ ตัวนักเรียน คอยช่วย ส่งเสริม สนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ ให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง มีคุณธรรม และจริยธรรม

2.7 การดำเนินงานด้านทรัพย์สินอยู่ในระดับมาก เพราะว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินของรัฐบาล อย่างเป็นระบบตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติ ทรัพย์สินและวัสดุของโรงเรียนทุกประเภทต้องได้บันทึก ติดตาม และนำใช้ โดยเฉพาะทรัพย์สินคงที่ เช่น อาคาร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ เฟอร์นิเจอร์ และอื่น ๆ ที่มีอายุการใช้งาน มากกว่า 1 ปี จะต้องลงบัญชีและขึ้นทะเบียน เป็นทรัพย์สินสมบัติของชาติ และบอกรายละเอียด ที่มา ราคา มีการนำใช้สถานที่นำไปใช้ บันทึกติดตามอายุการนำใช้ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางหลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพย์สินของทางราชการต้องรู้จักวิธีการบำรุงรักษาให้มีสภาพที่ดีต่อการใช้งาน มีการบันทึกทำประวัติทุกประเภท เพื่อง่ายต่อการติดตาม ตรวจสอบ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ท่าน นางพอนไซ ชะนะวงไซ (2562, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า รัฐบาลจัดสรร อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ที่ใช้กับการจัดการเรียนการสอน ผู้ใช้ต้องรู้จักที่จะรักษาให้นานที่สุด เพราะงบประมาณในการจัดสรรมีจำกัด

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลตามตัวแปรอิสระดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ได้รับการนิเทศทางการศึกษา ก่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตาม

เป้าหมาย ทุกคนมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียร่วมกัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก สำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยสถานการณ์ ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูผู้สอนมีความคิดเห็น มากกว่าผู้บริหาร อาจเนื่องจากในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูผู้สอนมีความเห็น ว่าตนเองต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามความมอบหมายตามหน้าที่ในโรงเรียนมากและรับผิดชอบ ในงานหลายด้าน ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ในองค์กรที่ครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร อาจเป็นเพราะครูผู้สอนคิดว่าตนเองสามารถปฏิบัติ งานอยู่นานจนถึงเวลา เกษียณอายุราชการ และมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่ แตกต่างกัน อาจเกิดจากลักษณะการทำงานอื่น ๆ มีความคล้ายคลึงกัน การประสบกับ ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนคล้าย ๆ กัน จึงทำให้มี ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วราพร พันธุ์โพคา (2559, หน้า 253) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะว่า ขนาดของโรงเรียนจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนที่มี ขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมทางด้านบุคลากร สวัสดิการ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการ เรียนการสอนย่อมดีกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 85 – 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรารัต ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ จำแนก

ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงาน และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จ

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้ บุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และลักษณะภาระงานก็เหมือนกัน ประสบปัญหาอุปสรรค แบบเดียวกันจึงทำให้มีความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ หลิงทอง แสงดาววัน (2562, สัมภาษณ์) ซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกศึกษาธิการ และกีฬา ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลมีการบริหารจัดการที่คล้าย ๆ กันส่วนใหญ่มักจะมีเจอปัญหาในการเรียนการสอนที่เหมือนกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลตามตัวแปรอิสระดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทุกคนมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียร่วมกัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธุ์โพคา (2559, หน้า 253) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการ

บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน
พรหมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาด
โรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพย์สิน (Y₂) ด้านกิจการ
นักเรียน (Y₃) ด้านธุรการและงบประมาณ (Y₅) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และด้านบุคลากร (Y₄) ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน (Y₆) ด้านองค์การจัดตั้งมหาชน
(Y₇) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ
(Y₁) ไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนจะส่งผลประสิทธิภาพ
ดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมทางด้าน บุคลากร
สวัสดิการ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนย่อมดีกว่า โรงเรียนขนาดกลาง
และโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพดำเนินงานในโรงเรียนมากกว่าโรงเรียน
ขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100 – 101)
ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาโศธร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการด้านทรัพย์สิน (Y₂) ด้านกิจการ
นักเรียน (Y₃) ด้านธุรการและงบประมาณ (Y₅) ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยให้เหตุผลว่าการบริหารงาน
ด้านสินทรัพย์ กิจการนักเรียน และด้านธุรการและงบประมาณจะมีความแตกต่างกันตาม
บริบทขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีการบริหารที่พร้อมทางด้าน
งบประมาณ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ทางการเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก จึงทำ
ให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอน
พรหมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
ประเภทของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพย์สิน (Y₂) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันการที่ประสิทธิภาพดำเนินงานในโรงเรียน
รัฐบาล และโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการ

ศึกษาที่สอนในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และลักษณะภาระงานการรับผิดชอบที่เหมือนกัน บริบทการจัดการศึกษาเดียวกัน ประสบปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จแบบเดียวกันจึงทำประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ หลิงทง แสงตวัน (2562, สัมภาษณ์) หัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬา ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลมีการบริหารจัดการที่คล้าย ๆ กัน ส่วนใหญ่มักจะเจอปัญหาในการเรียนการสอนที่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานที่เหมือนกันทั้งรัฐบาลและเอกชน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม ($r_{xy} = .768$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากว่าบุคลากรทางการศึกษาได้รับแรงจูงใจ คำชมเชย ยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรม ตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ มีสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัย ยอดคงดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจทุกรายการมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ทำงานภายในองค์การรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุระสิทธิ์ คะลีลวัน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานโดยรวมกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) เงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) นโยบายและการบริหาร (X_9) ความรับผิดชอบ (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .674 รองลงมา คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .414 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .293 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ด้านนโยบายและการบริหาร (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .201 และด้านความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .194$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากว่าบุคลากรทางการศึกษาได้รับแรงจูงใจ ค่าชมเชย ยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรม ตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ มีสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100 - 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสม เท่ากับ .59 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (x4) ด้านความรับผิดชอบ (x5)

ด้านสถานการณ์ในองค์กร (x6) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร (x7) ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา (x8) ด้านนโยบายและการบริหาร (x9) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (x10) ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย

7.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ได้ยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับในด้านต่าง ๆ จากผู้อื่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นแสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

7.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ปฏิบัติงานทุกอย่างให้เป็นรูปธรรม ให้ปรากฏผลที่ชัดเจน งานออกมาดีมีคุณภาพ มีคุณค่าและใช้ประโยชน์อย่างมากมาย งานที่ทำนั้นมีระบบระเบียบสามารถตรวจสอบ มีข้อกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน จึงเป็นแรงจูงใจให้คนอยากปฏิบัติตาม งานที่ปฏิบัติจะต้องมีระบบเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นงานที่สร้างสรรค์

7.3 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูที่มีตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าตอบแทนสูงขึ้น ยกกระดับทางการศึกษาสูงขึ้น ถือว่ามีความเจริญเติบโตในหน้าที่สูงขึ้น คนอื่นเห็นความก้าวหน้า จึงเกิดการยอมรับมากขึ้นคนศรัทธาเชื่อมั่นมากขึ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ และสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

7.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านความรับผิดชอบ คือ งานที่ถูกลงหมายต้องปฏิบัติให้สำเร็จ ไม่ปล่อยปละละเลยงาน ค้นหาวิธีทางแก้ไข หรือสนับสนุนด้านงบประมาณด้านบุคลากร โดยใช้หลายวิธี หลายช่องทาง หรือเพิ่มเวลาในการทำงานมากขึ้น มีการจัดประชุม พูดคุย มอบหมายงาน ให้มีเอกสารบ่งบอกถึงรายละเอียด ในการรายงาน

ความก้าวหน้าของงาน เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จผล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้

7.5 ด้านสถานการณ์ในองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร คือ สนับสนุน เต็มเต็ม ในสิ่งที่ขาดหายไป เช่น คน งบประมาณ ขวัญกำลังใจ หรือภาระงานมากเกินไป ค่าตอบแทนน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่า การใส่ใจหรือเข้าร่วมในกิจกรรมในการทำงาน การดูแล รักษาให้มีความน่าอยู่ การปฏิบัติ 5 ส ในที่ทำงานมีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่เพียงพอ ในการจัดซื้อจัดหาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในองค์กร

7.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร คือ ผู้บริหารกับลูกน้อง ต้องมีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง พบปะถามไถ่ ยิ้มไหว้ เพื่อให้ เกิดสัมพันธที่ดีแล้วจะเกิดมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดมีการช่วยเหลือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และด้านต่าง ๆ ความสามัคคี ยอมรับบทบาทคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีการชมเชย มีการประชุมพูดคุย ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ

7.7 ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา คือ ติดตามในการ ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ หรือลงไปนิเทศ ส่งเสริมการทำงาน ทำแบบนี้ วิธีนี้ให้ตีมี คุณภาพ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในบทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบ และประชุมชี้แจงภาระงานให้บุคลากร การติดตามในช่วงทำงาน หรืองานสำเร็จ

7.8 ด้านนโยบายและการบริหาร

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

7.9 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอวิธีการพัฒนาให้บุคลากร ในโรงเรียน ประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง คือ ควรเหมาะสมกับค่าครองชีพ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของการทำงานได้อย่างมีความสุข ให้ได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม มีสวัสดิการดี ครูควรมีกองทุนกั๊ยืมมาใช้ในยามเจ็บป่วยโดยกั๊ยืมไม่มีดอกเบีย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารของในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเฉพาะการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคลากร ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร และความรับผิดชอบ เพราะตัวแปรทั้ง 6 ด้าน สามารถส่งผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของ

ตนเองและบุคลากรในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.4 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการให้ค่าตอบแทน ที่สมควรได้รับ และรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้น ยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จ หรือ บำนาญข้าราชการ

1.5 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บริหาร การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายให้ชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายตามความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้น หาวิธีใหม่ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.6 ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน และเหมาะสม การมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และแน่นอน นโยบายการบริหารงาน มีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

1.7 ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ สังคมส่วนรวมและได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระ มีโอกาสตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน โดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ได้ตามระยะเวลาที่กำหนดงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงความรับผิดชอบ

1.8 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในโรงเรียน ประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยเฉพาะการพัฒนาด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร และความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เช่น ปัจจัยด้านการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านการวิจัย และพัฒนา ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารวิชาการ เพื่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา และทำให้ผลการวิจัยมีความหลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในต่อไป

2.2 ควรศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ หรือโรงเรียนที่เป็นเลิศในแนวทางการปฏิบัติทางการบริหาร โดยเน้นโรงเรียนตัวแบบ หรือโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับเรื่องบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อประสิทธิผลโรงเรียน และเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจน

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น