

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### The Teacher's Motivation Affecting the School Effectiveness Under

### Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization

อษรารักษ์ อุ๋นวิเศษ\*

รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ\*\*

ดร.ละม้าย กิตติพร\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 116 คน ปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมี 2 ด้าน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 – 0.75 มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.85 มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ประสิทธิผลของโรงเรียน

\* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* , \*\*\* กรรมการบริหารหลักสูตร ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. อำนวยการพัฒนาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

7. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine a level of work motivation of teachers i, 2) to explore a level of school effectiveness in schools, 3) to compare work motivation of teachers as perceived by administrators and teachers, classified by gender, status, education level, work experience and school sizes, 4) to compare a level of school effectiveness as perceived by administrators and teachers, classified by gender, status, education level, work experience and school sizes, 5) to find out the relationship between work motivation of teachers and school effectiveness, 6) to find out the predictive power of teachers' work motivation affecting school effectiveness, and 7) to establish the guidelines for developing work motivation affecting effectiveness of schools under the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The samples were 116 administrators and teachers in schools under the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization in the 2016 academic year. The instrument was a rating scale questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), F-test (One -Way ANOVA), Pearson Product-Moment Correlation, and Step-wise Multiple Regression Analysis.

The results of the research were as follows:

1. The opinions of administrators and teachers toward work motivation of teachers in schools under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole were rated at a high level in all aspects.
2. The opinions of administrators and teachers toward school effectiveness, as a whole were rated at a high level in all aspects.
3. The opinions of administrators and teachers with different gender toward work motivation of teachers in schools under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, were not different, whereas the opinions of administrators and teachers with different status, education level, work experience, and school sizes toward work motivation of teachers were at a statistically different significance of .01 level.
4. The opinions of administrators and teachers with different status, education level, and work experience toward school effectiveness were not different, whereas the opinions of administrators and teachers with different school sizes toward school effectiveness were different in a statistical significance of the .05 level.
5. Work motivation of teachers and effectiveness in schools under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole had a positive relationship (0.77) with statistical significance at .01 level.
6. The variables, as a whole could predict the level of school effectiveness with the statistical significant level of .01. The variables involved task achievement, policy and administration, career advancement, and salaries and fringe benefits.

7. The guidelines for developing job motivation affecting the school effectiveness under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization in terms of salaries and fringe benefits, career advancement, policy and administration, and task achievement.

**Keywords :** Work Motivation, School Effectiveness

## ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภูมิหายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ที่มุ่งพัฒนาชีวิตและสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างองค์การของตนให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และจากมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

การสร้างแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพราะคนเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการความคาดหวัง

และอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด การบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและค่านึงถึงขวัญ และกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรง สร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน (พัชรี เหลืองอุดม, 2554, บทนำ) หากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลที่ดีต่อประสิทธิผลโรงเรียน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน

### คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
7. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 165 คน จำแนกเป็นครู 152 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน จากทั้งหมด 6 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 103 คน จากโรงเรียน 6 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified - random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากนั้นเก็บแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 4. t-test (Independent sample t-test) 5. F-test (One way ANOVA) 6. สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) 7. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ,มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

7. ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.04$ ) และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบงานบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนในด้านนโยบายและการบริหารงาน หลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในหน่วยงานไปในทิศทางที่ดี มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูพอใจกับงานที่ปฏิบัติ รักองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮ็นฤติ สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 166) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของการทำงาน

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 3.84$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีกระบวนการในการทำงาน และปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 47-54) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่าให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของจตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 70) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าบุคลากรจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนเช่นเดียวกัน และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการประสานงาน และมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสมจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน มีการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม นโยบายต่างๆ ของโรงเรียนมีความชัดเจน จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีมุมมองในเรื่องของประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ สารเนตร (2554, หน้า 97 - 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝันเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน คือ ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝันของโรงเรียนขนาดใหญ่จะสูงกว่าประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนมีอำนาจในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพัชรี เหลืองอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 61 - 66) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนวยการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959: pp. 113-115) ที่กล่าวว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวทำให้มนุษย์ทำงานหนักมากขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีหน้าที่ และมีความรู้สึกร้อย่างไรต่องานที่เขาทำ และทำให้รับทราบถึงความต้องการด้านของแรงจูงใจที่สำคัญตามลำดับเพื่อสนองต่อความต้องการได้ตรงตามความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสแก่ครูให้ได้รับการพัฒนา เช่น การเข้าอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นหลัก มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และใช้หลักความยุติธรรม

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และประสบการณ์

3. การจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรเอาใจใส่และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกรักในวิชาชีพของตนเอง

5. ควรคำนึงและเห็นความสำคัญของทุกฝ่าย โดยการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ

6. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยได้รับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

7. ควรที่จะพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรหาแนวทางอื่นที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553.
- จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒน์ สารเนตร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley & sons.