



# Motivation Affecting the Efficient Performance in Educational Institutions under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

Thitiphat Hirannithithamrong,<sup>1\*</sup> Thanique Kunametheekoon<sup>2</sup>, & Rodsukhon Punsongserm<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Liberal Arts Krirk University

<sup>2</sup> Faculty of Liberal Arts Krirk University

<sup>3</sup> Faculty of Liberal Arts and Education Lampang Inter-Tech College

\* Corresponding author. E-mail: pimparit.t1107@gmail.com

## Abstract

The purpose of this research was to study 1) the level of motivation, 2) the level of operational efficiency, and 3) the motivation that affects the performance of educational institutions. Affiliated to the Samut Sakhon Primary Education Area Office. The sample used in the research included school administrators and teachers by opening a random table of Krejcie and Morgan, 320 people. Data were collected using a 5-level rating scale questionnaire with an alpha Cronbach's confidence coefficient of the independent variable of .98 in motivation and a variable in performance of .97. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis using a statistical package program. The results showed that 1) overall and individual motivation were at the highest level, 2) overall and each performance were at the highest, and 3)-three aspects of motivation that affects the performance are Progress and job security affect the performance of educational institutions, it can predict the performance of educational institutions of 78.10 percent statistically significant at the level of .01 expressed as a prediction equation, as follows. Prediction equation in the form of a standard score  $\hat{Z}_y = .510 (Z_6) + .469 (Z_1) + .058 (Z_4)$

**Keywords:** Motivation, Efficient Performance, School Administrator

## แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จิตติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง<sup>1\*</sup> ธนิก คุณเมธิกุล<sup>2</sup> และรสสุคนธ์ ปัญสงเสริม<sup>3</sup>

<sup>1</sup> คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

<sup>2</sup> คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

<sup>3</sup> คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

\* Corresponding author. E-mail: pimparit.t1107@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน สุ่มอย่างง่าย จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของตัวแปรอิสระ ด้านแรงจูงใจเท่ากับ .98 และตัวแปรตาม ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) แรงจูงใจ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_y = .510 (Z_6) + .469 (Z_1) + .058 (Z_4)$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

## บทนำ

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานเวลาและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (กรวิกา มีสามเสน และกฤษณา เขียววัฒนสุข, 2564) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในองค์กร จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวิวัฒน์ย์ แหวนหล่อ, นลินี ทองประเสริฐและอโณทัย หาระสาร, 2564) เป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังที่ สมบัติ อาริยาศาล, (2561) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กร มีความแข็งแกร่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร

การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการจัดการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้สอนได้ ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลเสียต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ รวมไปถึงการที่ครูไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลเสียอย่าง รุนแรงทั้งต่อสถานศึกษา ต่อผู้เรียนและต่อความเจริญก้าวหน้าของครูเองด้วย การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959) คือปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจส่งผล ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุนช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป้าหมายความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัด ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยของแรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

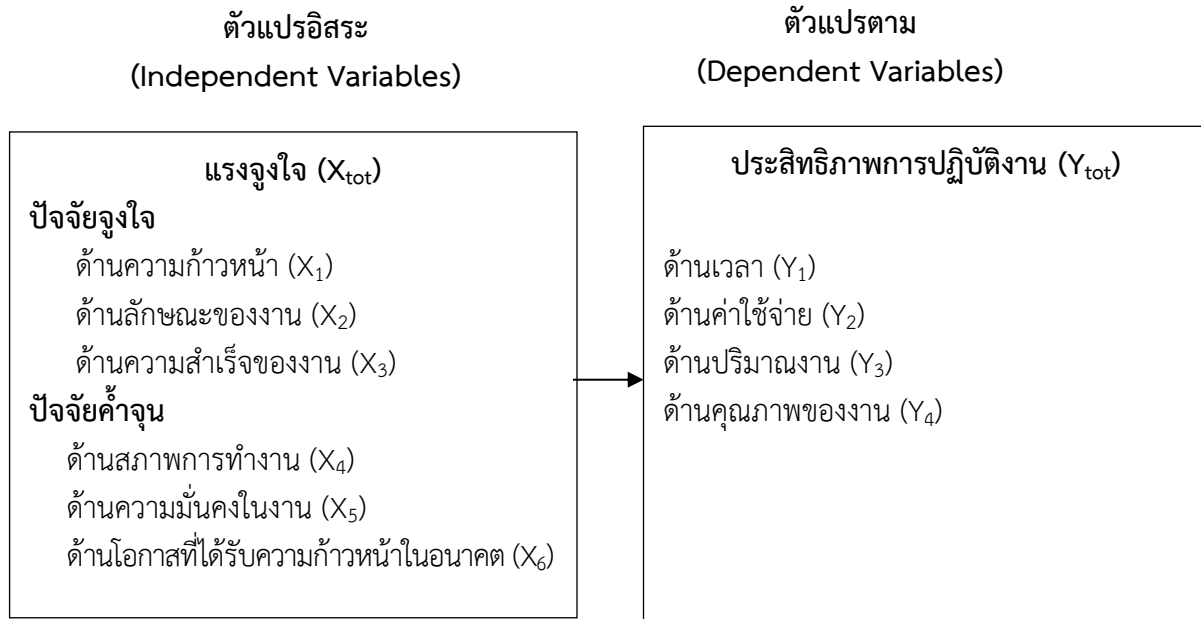
## เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559) หากนึกถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจนับเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ว่าด้วย การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ผลจากการกระจายอำนาจ การบริหารงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดีนั้น จะสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาสมัครใจร่วมกันปฏิบัติงาน จะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สมคะเน โต้วัฒนา, 2557) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2567) พบว่า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียนคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในสถานศึกษาให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้น อาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพเกิดความสูญเสียเปล่าได้ ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่สำคัญ

การบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และได้คุณภาพอย่างที่มีหวัง นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายยังทำให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมา ซึ่งความสมัครสมานสามัคคีและความก้าวหน้าของหน่วยงานจะเห็นได้ว่าเมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้น บรรลุความต้องการตนเองแล้วก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555) สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561) ดังที่ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่มเป็นการสร้างแรงจูงใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

แรงจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานที่ผู้วิจัยกำหนดเฉพาะที่มีประเด็นตรงกับปัญหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพล และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชาผู้บริหาร จึงต้องศึกษาทบทวน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากสถานการณ์ที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2567) พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ขาดการบูรณาการโครงการ กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกันหรือมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้โครงการ กิจกรรมที่นำเข้าไปในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติมีจำนวนมาก และไม่สามารถตอบค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติแผนระดับต่างๆ และค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการได้ ดังที่ Millet (1954) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพอใจและได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งความพอใจในการบริการสามารถพิจารณาได้จาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) โดยที่ Simon (1960) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่า งานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman 1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ ประกอบด้วย (1) คุณภาพ (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ (2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน (3) เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิดทฤษฎี แรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ผู้วิจัยกำหนดเฉพาะที่มีประเด็นตรงกับปัญหาในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman 1953) เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำราหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดผู้วิจัยพัฒนาและประยุกต์ขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,810 คน (กลุ่มนโยบายและแผน. 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน โดยการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) นำมาคำนวณสัดส่วน (Simple Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำราหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตัวเลือก (Check List) ที่กำหนดไว้ ได้แก่ สถานภาพและบทบาทในปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ( $X_{tot}$ ) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ( $X_1$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $X_2$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $X_4$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_5$ ) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $X_6$ )

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ ) ได้แก่ ด้านเวลา ( $Y_1$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $Y_2$ ) ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) และด้านคุณภาพของงาน ( $Y_4$ )

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถาม Item แบบสอบถาม มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อคำถาม ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไป

ทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสถิติ Cronbach's alpha (Cronbach, 1951) โดยตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 คณะผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. คณะผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน และได้กลับคืนมาครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนดไว้
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่ เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงถึงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
3. กรณีการติดตามแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยดำเนินการติดต่อให้ส่งกลับช่องทาง LINE และ Google Form อีกครั้ง
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) และการทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

### **สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล**

#### **สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ลำดับ 1 คือด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.53, S.D. = .58) อันดับ 2 คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = .46) อันดับ 3 คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = .48) อันดับ 4 คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = .68) อันดับ 5 คือ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = .77) และอันดับ 6 คือ ด้านคุณลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D. = .69) ตามอันดับ

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = .53) อันดับ 2 คือด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.53, S.D. = .48) อันดับ 3 คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = .48) และอันดับ 4 คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = .47) ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) แสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ ผลการแสดงความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) ทุกด้านกับผลรวมของตัวแปรตาม  $Y_{(tot)}$

| ตัวแปร    | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$ | $X_6$  | $Y_{(tot)}$ | Co linearity | Statistics |
|-----------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------------|--------------|------------|
|           |        |        |        |        |       |        |             | Tolerance    | VIF        |
| $X_1$     | -      |        |        |        |       |        | .779**      | .642         | 1.557      |
| $X_2$     | .089   | -      |        |        |       |        | .139*       | .949         | 1.053      |
| $X_3$     | .109   | .148** | -      |        |       |        | .132*       | .318         | 3.114      |
| $X_4$     | .118*  | .100   | .628** | -      |       |        | .169*       | .598         | 1.673      |
| $X_5$     | .063   | .182** | .789** | .538** | -     |        | .076        | .369         | 2.712      |
| $X_6$     | .592** | .141*  | .106*  | .109   | .052  | -      | .795**      | .635         | 1.572      |
| $X_{(t)}$ | .779** | .139*  | .132*  | .169*  | .076  | .795** | .489**      | -            | -          |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม ( $r_{xy} = .489$ ) ซึ่งน้อยกว่า 0.80 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ( $X_1$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $X_2$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $X_4$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_5$ ) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $X_6$ ) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป จากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ (Tolerance) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 ส่วน Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ในระดับที่เชื่อถือได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือค่า VIF ต้องไม่เกิน 5.3 ทุกด้าน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ 2555) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระเหล่านี้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

3. แรงจูงใจที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการคือ ด้านความก้าวหน้า ( $X_1$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $X_2$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $X_4$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_5$ ) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $X_6$ ) โดยเลือกวิธี (Stepwise) เป็นวิธีเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรด้านแรงจูงใจ โดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ( $Y_{tot}$ )

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | df. | MS     | F         | Sig. |
|------------------|--------|-----|--------|-----------|------|
| Regression       | 46.795 | 3   | 14.932 | 374.718** | .000 |
| Residual         | 12.592 | 316 | .040   | -         | -    |
| รวม              | 57.387 | 316 | -      | -         | -    |

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

|                                                         |         |
|---------------------------------------------------------|---------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)            | 0.884   |
| ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)                     | 0.781   |
| ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) | 0.778   |
| ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)    | 0.19962 |

ตารางที่ 3 ตัวแปรแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์                                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t        | p-value |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|---------|
|                                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |          |         |
| ค่าคงที่ (Constant)                                     | 0.764                       | 0.125      | -                         | 6.127**  | .000    |
| ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X <sub>6</sub> ) | 0.460                       | 0.033      | 0.510                     | 15.518** | .000    |
| ด้านความก้าวหน้า (X <sub>1</sub> )                      | 0.341                       | 0.024      | 0.469                     | 14.272** | .000    |
| ด้านสภาพการทำงาน (X <sub>4</sub> )                      | 0.036                       | 0.017      | 0.058                     | 2.192**  | .000    |

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X<sub>6</sub>) ด้านความก้าวหน้า (X<sub>1</sub>) และด้านสภาพการทำงาน (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (Y<sub>tot</sub>) เท่ากับ .844 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .781 หมายถึง (X<sub>6</sub>) ด้านความก้าวหน้า (X<sub>1</sub>) และด้านสภาพการทำงาน (X<sub>4</sub>) สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (Y<sub>tot</sub>) ได้ร้อยละ 78.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .778 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .19962 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X<sub>6</sub>) ด้านความก้าวหน้า (X<sub>1</sub>) และด้านสภาพการทำงาน (X<sub>4</sub>) มีอยู่ 3 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสร้างสมการพยากรณ์ และเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $\hat{Y}_{tot} = .764 + .460 (X_6) + .341 (X_1) + .036 (X_4)$

สรุปได้ว่า 1) ระดับแรงจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณลักษณะของงาน ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 3) แรงจูงใจ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยด้วยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยค่าจูงเป็นที่ยอมรับของสังคมในการปกครองภายใต้กฎหมาย มีใช้อำนาจของบุคคล อย่างเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนั่น มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรมากขึ้นในการบริหาร เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในด้านอื่น ๆ ได้ด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

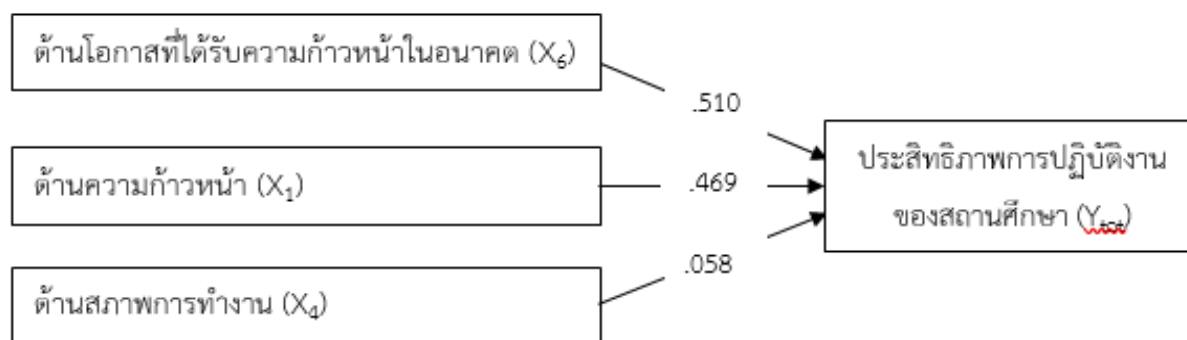
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในเรื่องของคุณภาพของงาน เพื่อต้องการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารด้านค่าใช้จ่ายด้านเวลาและด้านปริมาณงาน เพื่อดูแลผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมในทุกกรณีและมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับน้ำอ้อย สุนทรพุกข์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาดีศรีตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดโดยผ่านการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องมีการพัฒนาคุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายและปริมาณงานสอดคล้องกับ เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ตัวแปรดังกล่าว สามารถทำนายพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 78.10 ( $R^2$ ) = .781 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎี ว่าด้วย แรงจูงใจ

ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องศึกษาว่า แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการบริหารให้ประสบความสำเร็จที่สูงสุดนั้นล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับพัชร พันธ์ุแต่งไทย (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกรายการ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน นโยบายการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังมีมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสอง องค์ประกอบเป็นแนวคิดของ (Herzberg,1959) ได้เสนอไว้ว่า บุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มี แรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอกที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานในประเด็นขององค์ประกอบประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ได้เน้นถึงหลักทฤษฎีของ (Peterson & Plowman, 1989) ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณภาพของ งาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานใน การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพ ขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise จากสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยของแรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจ มี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แก่ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $X_6$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $X_1$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน .510, .469, และ .058 ตามอันดับ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังปรากฏภาพที่ 2



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในการพัฒนาของสถานศึกษา ดังนี้

### ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ควรสร้างแรงจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา

2. ควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน และควรวางตัวแก่สถานศึกษาควรวางตัวด้วยความเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำ และคำปรึกษาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ เพื่อให้สถานศึกษา มุ่งสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

3. ควรเน้นเรื่อง ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากไม่ส่งผลและไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการดำเนินงาน โดยกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ควรสร้างแรงจูงใจส่งเสริมกำลังครูและบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ โดยการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องและมีการทบทวนแผน เพื่อปรับปรุงให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และอบรมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น การส่งเสริมลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักวิชาการและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนำความรู้มาพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและควรวางตัวแก่ครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ศึกษาการสร้างแรงจูงใจความระหว่างบุคคล ด้วยปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบท

## เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยานมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม). 6(3), 175-183.
- กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*. 8(2), 228-241.
- กานต์พิชชา บุญมี, ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล, อรุณี ยศบุตร, และกุลชญา แวนแก้ว. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. *วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 4(2), 77-91.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564) 209 – 222.
- เกริกไกร แซ่เลี้ยว. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*. 2(3). 16-30.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐวิธวินัย แหวนหล่อ นลินี ทองประเสริฐ และอโณทัย หาระสาร. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*, 16(1), 59-71.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี พันธุ์แต่งไทย (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *วิทยานิพนธ์* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 5(1), 157-197.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มนตรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภาส อังคุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2555). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques)*. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สมคะเน โตวัฒนา. (2557). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สมบัติ อาริยาสาธ, (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensam Academi*. 3(2), 33-46.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารหมายเลข 8/2566.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.). NewYork: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. B, & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization its Management and Value*. New York: Mcgrew-hill.
- Mager, R. F. & Besch, K. M. (1967). *Developing Vocational Instruction Belmont: Fearon Publishing*. New York: McGraw-Hill Book.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- Millet, J. D. (1954). Management in the public service: *The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson and Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood. Illinios: Richard D. Irwin.
- Peterson and Plowman.. (1989). *Business organization and management*. Homewood, llinois: Richard D. Irwin.
- Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A., & Bondarchuk, N. (2020). The Interaction Between the Human Resources Motivation and the Commitment to the Organization. *Journal of Security & Sustainability*. 9(3), 897-907.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.