แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

Motivation in the performance of educational personnel that affects effectiveness of network educational institutions No. 63, Taling Chan District Office Bangkok

อุลัยวรรณ เทนสุนา*, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์**
Ulaiwan Tensuna*, Ganratchakan Lertamornsak**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .832 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of motivation in the performance of educational personnel of network educational institutions No. 63, Taling Chan District Office; Bangkok 2) To study the effectiveness level of educational personnel

of network educational institutions No. 63, Taling Chan District Office. Bangkok 3) To study the relationship between work motivation and the effectiveness of network educational institutions at No. 63, Taling Chan District Office. Bangkok 4) To study the motivation in the performance of educational personnel that affects the effectiveness of network educational institutions at 63, Taling Chan District Office. Bangkok sample group Including Network No. 63, Taling Chan District Office Bangkok which the information providers include A total of 86 school administrators and teachers were selected using a multi-stage random sampling method. The tool used in the research was a questionnaire. It has a reliability value of 0.984. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that: 1) The overall motivation for personnel's performance was at the highest level. 2) Effectiveness of Network Educational Institutions No. 63, Taling Chan District Office Bangkok At the highest level in every aspect 3) Motivation in the performance of personnel and the effectiveness of network educational institutions at No. 63, Taling Chan District Office Bangkok There is a positive relationship at a high level of .832 with statistical significance at the .01 level. 4) Work motivation of educational personnel that affects the effectiveness of network educational institutions at 63, Taling Chan District Office. Bangkok Including the nature of the work performed responsibility progress in Job duties Together they forecast the variation in the effectiveness of network educational institutions at 63, Taling Chan District Office. Bangkok got 69.60% with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Motivation in the performance of educational personnel, effectiveness of educational institutions

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความสำเร็จของเป้าหมายก็นำพาไปสู่ความยั่งยืนขององค์การ ฉะนั้น สิ่งที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอันดับแรก ก็คือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้องค์การอยู่ได้ด้วยความมั่นคงและยั่งยืน หากจะพูดถึงองค์ประกอบของเป้าหมายว่ามีสิ่งใดบ้าง คงมีหลายด้านเช่นกัน ทั้งการวางแผน การจัดการองค์การ หรือการควบคุม เพราะแต่ละองค์การ ล้วนแต่มีเป้าหมายความสำคัญ ที่ตั้งไว้แตกต่างกันออกไป กว่าจะประสบความสำเร็จได้นั้นคงต้องอาศัยความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เหมือนอย่างเช่น ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชไทย ที่กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในด้านของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตัวผู้วิจัยเอง ได้สนใจศึกษาถึงในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้ เพราะในการปฏิบัติงานต้องมองถึงศักยภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ การที่จะทำให้บุคลากรแสดงผลงานและปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตัวเองไปพร้อม ๆ กัน ในกรณีที่เจอปัญหา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย

ออกมาอย่างมีคุณภาพ ในการทำงาน มักต้องเจออุปสรรคอยู่เสมอ ไม่ว่าผลจะเกิดจากตนเอง หรือเพื่อนร่วมงาน หากไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญได้ ก็จะทำให้งานออกมาไม่ดี เกิดความล่าช้า หรือทำงานไม่ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากปล่อยไว้อาจจะส่งผลเสียต่อองค์การและตนเอง เพราะฉะนั้น สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ เกิดประสิทธิผลจากการทำงานให้ดีนั้น คงต้องมีหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุน เพื่อที่จะช่วยยกระดับความสามารถให้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (ชวิศา พิศาลวัชรินทร์ และกษมา สุวรรณรักษ์, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิผล ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุม การบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา สมพร สุทัศนีย์ (2551, น. 25) ได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ อารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นคือก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน แรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ (2560, น. 166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานการขาดงานและการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลากรในองค์การ

เขตตลิ่งชัน เป็นหนึ่งใน 50 เขต ในการปกครองของกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในเขตตลิ่งชันมีทั้งหมด 16 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 เครือข่ายเครือข่ายที่ 61-63 เครือข่ายที่ 63 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย โรงเรียนวัดประสาท โรงเรียนวัดเกาะ โรงเรียนวัดพิกุล โรงเรียนวัดกระโจมทอง โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ และโรงเรียนวัดรัชฎาธิฐานมีรูปแบบในการจัดการศึกษาใน 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นปฐมวัย และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นบ้านสวน อยู่ในบริเวณวัด ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนผู้นำชุมชน โดยรอบโรงเรียน ได้แก่ วัด สถานีอนามัย สถานีตำรวจ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตลาดน้ำตลิ่งชัน อาชีพหลักของชุมชน คือ ทำสวนและรับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปคือประเพณีแห่ซักพระ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งทำให้การจัด

การศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดี นักเรียนได้รับโอกาสเสริมทางการศึกษามากขึ้น ส่วนข้อจำกัดของโรงเรียนคือ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะเป็นครอบครัวอพยพทำให้นักเรียนเข้าออกอยู่เป็นประจำ จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพบว่า โรงเรียนมีจำนวนครูที่น้อยลงไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน เกิดจากสภาพเศรษฐกิจที่ทำให้นักเรียนย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายตามบิดามารดาในการโยกย้ายงาน การคุมกำเนิดทำให้ประชากรลดน้อยลงปัจจัยนี้เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนลดน้อยลงและครูที่เกษียณอายุราชการ และย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้ครูลดลงทุกปีและไม่มีครูมาบรรจุเพิ่มเนื่องจากจำนวนนักเรียนที่ลดลง ทำให้อัตรากำลังครูในการเรียกบรรจุลดลงไปด้วย และเมื่อครูผู้สอนมีน้อยครูต้องทำงานหลายอย่างภาระหน้าที่ของครูไม่ได้มีแค่การสอนเพียงอย่างเดียว ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงการสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานแม้ภาระงานจะมาก ผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญในการหาแรงจูงใจให้กับบุคลากร จึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดกับโรงเรียน

จากข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานครและการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ และร่างข้อคำถามตามขอบเขตของนิยามศัพท์
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัว รวมถึงการใช้ภาษาที่เหมาะสม และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้ 1) ดร.นรินทร์ บุตรพรม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 2) นางน้ำผึ้ง อากาศวิภาต ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สถานศึกษาโรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน และ 3) ดร.ไพโรจน์ จำนงค์ผล ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยมะระ (เทวานุกูล) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objection Congruence) (พิสณุ ฟองศรี, 2554, น. 173) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC)

จะใช้สูตร IOC $= \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา สามารถนำไปวัดผลได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา จึงไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. นำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งผลการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. เมื่อได้ผลการประเมิน IOC แล้ว จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินหาค่า IOC และผ่านการปรับปรุงแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับความเห็นชอบ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วจึงนำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและรายข้อซึ่งให้เกณฑ์

การตัดสินค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) การพัฒนาทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน โดยตัวแปรทั้งสี่ ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.60

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้พบข้อประเด็นที่น่าสนใจ และควรนำมาอภิปรายและนำเสนอดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส จูเลิศตระกูล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจเรเนอชั่นวายในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย สอดคล้องกับเกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการวิจัยในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการส่วนบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ แต่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการพื้นฐานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีการเรียงลำดับความต้องการจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด คือจากความต้องการด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความผู้กพันหรือยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และสุดท้ายความต้องการสำเร็จในชีวิต

1.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยา รองลงมาคือท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรได้รับขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนก็จะสามารถจัดสรรงาน และมีอำนาจในการตัดสินของในงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธภา เขื่อนวัง (2562) ที่กล่าวว่าถ้าหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน บุคลากรจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่สามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด และมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงาน อาจเป็นเพราะบุคลากร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดรับกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้ง ยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่องให้เกียรติและมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รับผิดชอบหรือตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่

1.2 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะ เวลาที่กำหนด รองลงมาคือท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในงาน และท่านได้รับการยอมรับจากสังคมความสำเร็จในด้านหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เนื่องจากการทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสถานศึกษากำหนดไว้จะสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ(รัฐประศาสนศาสตร์) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่าพนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาที่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ทำให้ต้องการความสำเร็จของงานเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบได้

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือท่านมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องงานวิจัย ภัตราพร ชนะการณ์ (2561) ได้ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน และพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ และจำนวนปริมาณงานที่ได้รับมีความหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ระบุไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน และผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการได้รับจากไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการทำงานจำเป็นที่จะต้องมีการติดต่องาน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ (2562) ที่กล่าวว่าปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องภัตราพร ชนะการณ์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลาผลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.5 ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น และท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสถานศึกษา มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอและมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของเกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารและครูในเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน

กรุงเทพมหานคร มีทักษะในการบริหารงานที่ดี มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชนและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของแซมมอนส์ & มอร์ติเมอร์ (Sammons & Mortimore, 1994, p. 253) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามมความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียนและมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องนิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับงานวิจัย อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง หาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดและความต้องการของผู้ปฏิบัติ จึงส่งผลทำให้เกิดการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับ การ์นี และคณะ (Ghani, Siraj, Radzi, & Elham, 2011) ศึกษาและทดสอบตัวแปร 2 ตัว คือ ประสิทธิผลสถานศึกษาและแนวปฏิบัติการพัฒนาของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในประเทศมาเลเซียและบรูไน การศึกษาในครั้งนี้จะนำไปสู่ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาและแนวปฏิบัติการพัฒนาที่มาจากประสบการณ์ของการจัดการศึกษาในประเทศมาเลเซียและบรูไน ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติในหน่วยการศึกษาในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในประเทศ

มาเลเซียและบูรไนมีการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติในการสร้างประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวคิดประสิทธิผลสถานศึกษาและการพัฒนา โดยโรงเรียนในประเทศมาเลเซียมีการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติดังกล่าวได้ดีกว่าโรงเรียนในประเทศบูรไน นอกจากนั้น ประสิทธิผลสถานศึกษายังไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำหรือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลสถานศึกษาให้เกิดขึ้นได้ด้วยเช่นกันอีกทั้งยังสอดคล้องกับ แคดเวลส์และสปิงซ์ (Caldwell & Spinks, 1990, p. 108 อ้างถึงใน เกศกนกณ พัทลุง, 2556, น. 47) ศึกษาและวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพ และกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม อันจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือสถานศึกษาปรับหลักสูตรให้ทันสมัย ก้าวหน้าและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป และสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร มีการพัฒนาและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ Murtedjo and Suharningsih (2016) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร การสร้างจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบอย่างไรต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและอธิบายว่า ปัจจัยที่ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมในองค์กร การสร้างจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมในองค์กรและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อแรงจูงในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของครูในโรงเรียน โดยองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจของวิจัยในครั้งนี้ อ้างถึงครูมีเป้าหมายของงานที่ได้รับอย่างชัดเจน การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐานที่สามารถนำไปเป็นแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะในภาคการศึกษาผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรครูและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับนิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน

2.3 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา รองลงมาคือครูสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดีและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากการแก้ปัญหาของสถานศึกษาทำเพียงคนเดียวไม่ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน และการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญโดยสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับปัฐพล ประพฤติ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมง โดยภาพรวมและด้านมีปัญหาอยู่ในระดับสูง

2.4 การพัฒนาทัศนคติทางบวก พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยนักเรียนรู้จักพัฒนาตน และมีเจคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือนักเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และนักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อตกลงข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัวโรงเรียน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้การคิดดีจะนำมาซึ่งการกระทำที่ดี ก่อให้เกิดการกระทำ ทางบวก ฝกให้ตนเองเป็นคนคิดดี เผื่อแผ่แบ่งปันอยู่เสมอ นอกจากนี้การคิดในเชิงบวกเป็นการรับรู้จิตอารมณ์ที่สร้างสรรค์ย่อมจะทำให้บุคคลมีสติปัญญาทางอารมณ์พร้อมที่จะเผชิญและยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง สามารถบริหารจัดการตนเองและสรรพสิ่ง รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01จำนวน 3 ตัวแปร ตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน

3.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่แรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 57.60 เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลากรให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจขั้นต้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภู่ศิริ (2561) ที่กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษามองว่าหากตนเองได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถแล้ว ก็จะได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและลูกน้อง โดยทางองค์กรก็ควรที่จะเปิดโอกาสให้ได้ทำอย่างเต็มความสามารถ และให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงาน

3.2 ด้านความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.30 แสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ คือ การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้รับตามที่มอบหมาย และมีอำนาจในการตัดสินใจขั้นต้นได้ด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากปริมาณงานมีความเหมาะสม พนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้ทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภู่ศิริ (2561) ที่กล่าวว่า หากพนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และงานที่ทำอยู่ก็จะส่งผลดีแก่ตัวเอง เช่น การได้รับโอกาสที่ดีในการทำงาน บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากการที่บุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และเกิดความผิดพลาดที่น้อยที่สุด

3.3 ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน เป็นตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 69.60 แสดงให้เห็นว่าให้เห็นว่า หากบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ก็ไม่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเลื่อนตำแหน่งได้ค่อนข้างยาก เพราะเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษา กล่าวคือพนักงานจะเข้าปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ยาก และหากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีก็จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเข้ามาเป็นผู้บริหารในองค์กรได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ที่กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานที่ไม่ใช่สายปฏิบัติงานหลัก หรืองานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา การย้ายตำแหน่งข้ามสายงานเป็นเรื่องยาก และการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นต้นไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในเส้นทางการเจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการประกาศยกย่องจากสถานศึกษาตลอดจนการเพิ่มค่าตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อทำให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนดัชนีชี้วัดผลงานหรือการยอมรับนับถือ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม และมีส่วนสำคัญในองค์กร เพื่อความ

เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการดำเนินงาน โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยการทดสอบหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 63 สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร เท่านั้นจึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งอิทธิพลหลักและอิทธิพลสัมพันธ์

2.2 ควรมีการพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้วัดการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ ในขณะปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอาศัยบริบทของประเทศไทยเนื่องจากทฤษฎี เนื้อหา บทความและข้อค าถามส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามาจากต่างประเทศ ซึ่งมีรูปแบบวัฒนธรรม บริบทการทำงาน ที่แตกต่างกัน การพัฒนาแบบสอบถามโดยใช้บริบทของประเทศไทยจะทำให้สามารถวัดผลได้แม่นยำเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ อาจจะยังได้ข้อมูลที่จำกัดหรือไม่ครอบคลุม จึงควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิจัยเรื่องเดียว เพื่อศึกษาในเชิงลึกที่อาจได้ข้อมูลที่รัดกุมเป็นประโยชน์ในอนาคต

2.4 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ หรือมิติที่สามารถส่งผลลัพธ์ต่อองค์กรด้านอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร โมเดล แนวคิดทฤษฎี เป็นต้น เพื่อประโยชน์และการนำไปใช้ในการบริหารด้านนโยบายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมล น้อยทองเล็ก, & พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน. **Educational Management and Innovation Journal**, Vol.5 No.1 January-April 2022, 87-103.

เกศกนก ณ พัทลุง. (2556). **การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย**. (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ. (2563). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก.** (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จิลมิกา ภู่ศิริ. (2561). **ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่น วาย บริษัทบ้านปู จำกัด มหาชน**. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชวิศา พิศาลวัชรินทร์ และ กษมา สุวรรณรักษ์ (2563). การศึกษาแรงจูงใจของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเรียนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนกวดวิชา. **วารสารสุทธิปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, *32*(2), 90-102.

ณัฐธภา เขื่อนวัง. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล**, *5*(1), 76-84.

นิดา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. **วารสารบริหารธุรกิจ**, *10*(2), 58-80.

บุญชม ศรีสะอาด. (2561). **การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่).** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปัฐฐพล ประพฤติ. . (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมง**. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิสณุ ฟองศรี. (2554). **วิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ภัตราพร ชนะการณ์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา.** (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภานุวัฒน์ ราชสมัคร. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.** (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง**. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (ม.ป.ป.). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2560). **การบริหารการตลาดยุคใหม่ ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพฯ: Dimond in Business World.

สมพร สุทัศนีย์ . (2551). **มนุษยสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร**. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล.

A. Ghani, Muhammad Faizal and Siraj, Saedah and Mohd Radzi, Norfariza and Elham, Faisol. (2011). **School effectiveness and improvement practices in excellent schools in Malaysia and Brunei**. In: 3rd World Conference on Educational Sciences, 03-07 February 2011, Istanbul, Turkey.

Cronbach, Lee Joseph. (1984). **Essential of Psychology Testing**. (4 th ed.). New York: Harper and Row.

Maslow, H. A. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Haper and Row.

Murtedjo and Suharningsih. (2016). **Contribution to Cultural Organization**. Indonesia: State University of Surabaya Indonesia.

Sammons, P., Hillman, J. and Mortimore, P. (1994). **Key Characteristics of Effective Schools. A Review of School Effectiveness Research**. London: Institute of Education.