

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

The Relationship Between The Use of Motivation of School Administrators and
the Efficiency of Work Performance of Educational Personnel in Rattanakaburi
School Under The Secondary Educational Service Area Office 33

ณัฐธิดา หม้อทอง¹, สมหญิง จันทฤทธิ์², จันทรัตน์ ภคมาศ³

Nattida Morthong¹, Somying Chuntaruthai², Juntharat Pakamas³

Corresponding Author E-mail: toonmorthong@gmail.com

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัตนบุรี จำนวน 150 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศ ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the use of motivation of school administrators in Rattanakaburi school, 2) To study the efficiency of work performance of educational personnel in Rattanakaburi school; and 3) To compare relationship between the use of motivation of school administrators and efficiency of work performance of educational personnel in Rattanakaburi school. This research methodology was a survey research. The population studied were: the educational personnel in Rattanakaburi school under the Secondary Educational Service Area Office 33, totaling 150 persons by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and simple random sampling, the researchers selected the study samples who were the educational personnel, totaling 108 persons. The instrument used for collecting the data was a 5 - point rating scale questionnaire. That has reliability equal to 0.97. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The result of the research found that;

1) The use of motivation performed by the school administrators in Rattanakaburi school was at the highest level in all aspects; 2) The efficiency of work performance of the educational personnel in Rattanakaburi school was at the highest level in all aspects; and 3) the relationship between the use of motivation and efficiency of work performance of educational personnel in Rattanakaburi school at the .01 level of significance. When considering each aspect, it was found that recognition highly correlated with job progress at the .01 level of statistical significance, the success of the work, the characteristics of the work, the responsibility, the administration policy, the supervision and work control, work condition and personal relations in the organization at the .01 level, the salary and compensation correlated with the efficiency of work performance of the educational personnel at moderate level at the .01 level of statistical significance.

Keywords: The use of motivation of school administrators, Efficiency of Work Performance

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อม การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560, หน้า 65) การศึกษา จึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้างคน ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดี มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและ พัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคนหรือพัฒนา คนต้องทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้ สอดคล้อง กับการบริหารจัดการในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4'Ms ซึ่ง ประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ (Method) โดยองค์กรแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุที่ดี และราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และบริหาร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน และการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษา และให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด (เอมอร สุวรรณภักดี, 2558, หน้า 3)

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด หน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษากับนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ประการไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียน การสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และคุณภาพ การศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพ ของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน (สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, 2564, หน้า 31) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัย ความร่วมมือของบุคคลอื่น บุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งการใช้แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับแรงจูงใจ แล้ว ศักยภาพในตัวบุคลากรการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จะเกิดขึ้นได้ อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเกิดประสิทธิภาพต่อ การเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มาจากครอบครัว เพศ วัย หรือหน้าที่ รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันไปด้วย ตามทัศนคติและแรงจูงใจที่ไม่เท่ากัน ของแต่ละคน ส่งผลต่อการตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียนหรือ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาใน การพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจ นำเสนอข้อมูลข้างต้นต่อผู้บริหาร เพื่อหาเทคนิค

มุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่า มีความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รางวัลเป็นผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น (สัมมา ธนินทรีย์, 2556) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) (อ้างอิงใน กมลพร กลยานมิตร, 2559 และเกรวี่ พ่วงศรี, 2557) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของหัวหน้างาน

1.2 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 210) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด องค์กรควรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (รักษศักดิ์ บุญสิทธิ์, 2553, หน้า 49)

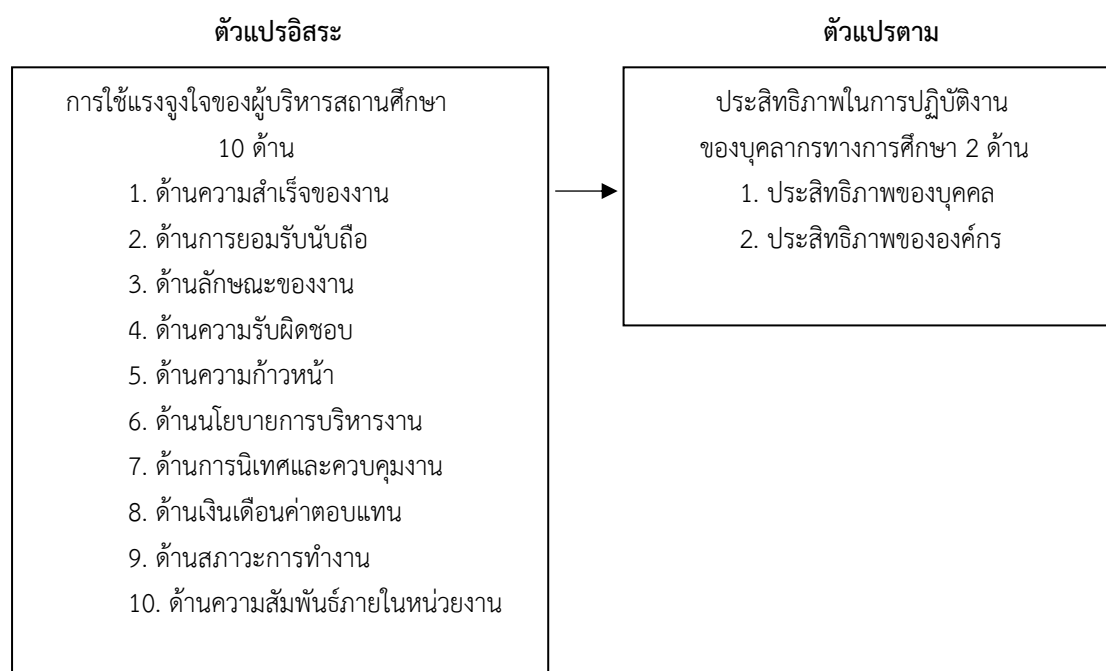
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จำนวน 241 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี การปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

เกวลี ลุนไชยภา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 110 คน พบว่า แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) ได้ศึกษาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือ ผู้บริหาร 3 คน และครูผู้สอน 45 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหารและด้านเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้ตารางเลขสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 10 ด้าน (เกวลี พ่วงศรี, 2557, หน้า 5) ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน
7. ด้านการนิเทศและควบคุมงาน
8. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน
9. ด้านสภาวะการทำงาน
10. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจมาก
- 3 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2 ด้าน (เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์, 2561) ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3. นำข้อความที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่

4.1 นางสาวจินตนา พิกุลแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนบุรี

4.2 นางสาวบุษดี แก่นแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนรัตนบุรี

4.3 นางสาวพรพิมล แพงงูงา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนบุรี

ลงความเห็นว่าคุณค่าแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ แล้วนำมาตรวจให้คะแนน

โดย ให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง

ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ

ให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง

แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ขึ้นไป นำไปใช้สร้างแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.00

5. ปรับแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทำการทดลองใช้กับบุคลากรโรงเรียนรัตนบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

6. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5. มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนบุรี อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คะแนน

5. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 292)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

n=108

ข้อ	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.91	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.76	มาก	9
3	ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.66	มาก	2
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.71	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้า	4.00	0.72	มาก	8
6	ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.84	0.80	มาก	10
7	ด้านการนิเทศและควบคุมงาน	4.10	0.74	มาก	5
8	ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	4.09	0.81	มาก	6
9	ด้านสภาวะการทำงาน	4.11	0.70	มาก	4
10	ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.01	0.76	มาก	7
รวม		4.07	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} =$

4.25) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.84$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของบุคคล ด้านประสิทธิภาพขององค์กร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

n=108

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านประสิทธิภาพของบุคคล	4.27	0.66	มาก	1
2	ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	4.05	0.69	มาก	2
รวม		4.16	0.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพของบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การใช้แรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	Y ₁		Y ₂		Y	
	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.64**	0.00	0.79**	0.00	0.78**	0.00
X ₂	0.75**	0.00	0.76**	0.00	0.81**	0.00
X ₃	0.70**	0.00	0.50**	0.00	0.63**	0.00
X ₄	0.78**	0.00	0.54**	0.00	0.69**	0.00
X ₅	0.81**	0.00	0.71**	0.00	0.81**	0.00
X ₆	0.54**	0.00	0.71**	0.00	0.68**	0.00
X ₇	0.76**	0.00	0.67**	0.00	0.76**	0.00
X ₈	0.39**	0.00	0.53**	0.00	0.50**	0.00
X ₉	0.64**	0.00	0.68**	0.00	0.71**	0.00
X ₁₀	0.68**	0.00	0.77**	0.00	0.79**	0.00
X	0.82**	0.00	0.84**	0.00	0.90**	0.00

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) และด้านความก้าวหน้า (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านลักษณะของงาน (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6) ด้านการนิเทศและควบคุมงาน (X_7) ด้านสภาวะการทำงาน (X_9) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (X_8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายการบริหารงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียน ผู้บริหารมีหลักการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เน้นให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง พ้นตามกำหนดเวลา และได้ปริมาณงานตามที่ผู้บริหารกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม งานที่ผู้บริหารมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงษ์ เถาว์ชาติ และนพดล เจนอักษร (2557) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 2) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 3) ระบบการบริหารงาน วิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ 5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือต่อบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการมอบหมายงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม มีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้การชื่นชมและให้คำแนะนำในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยให้บุคลากรที่ได้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จุดเด่น จุดด้อยและวิธีการพัฒนาดตนเอง มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน จัดบรรยากาศทางกายภาพรวมถึงสภาพสังคมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีหลักการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรมเหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร พบว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสามอันดับแรก ดังนั้นเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และนำความคิดเห็นนั้นมาพิจารณาเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และมีการแสดงความชื่นชม ยินดีเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

1.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อที่สำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยใช้สถานที่ที่โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องการเดินทาง ค่าใช้จ่าย ความยุ่งยากในการสมัครเข้าร่วมอบรม เนื้อหาการอบรมที่สอดคล้องกับยุคสมัย และแก้ปัญหาการทิ้งชั้นเรียน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร จัดให้มีกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีการทำงานเป็นทีม ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรีเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาด้านความสัมพันธ์ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.3 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175 - 183.
- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกวลี ลุนไชยภา. (2560). แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-9.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรพงษ์ เถาว์ชาติ และนพดล เจนอักษร. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ Veridian E - Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(2), 852 - 868.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สัมา ธนินัย. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 13(1), 30 - 37.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- เสาวนารด เล็กเลสินธุ์. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 187 - 196.

- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. วารสาร
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 378 - 390.
- เอมอร สุวรรณภักดี. (2558). การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ออโตโมทีฟ เอเชียติก
(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 607 - 610.
- Turabik, Tugba & Baskan, Gulsun Atanur. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of
Education Systems. **Science Direct**, 1055 - 1063.