

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Factors Affecting the Motivation of Teachers and Educational Personnel in
Working at the Schools Declared as Special Areas under the Chiang Rai
Primary Educational Service Area Office 2

ฤทธิ ตาลี¹ จินตนา จันทร์เจริญ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Rit Talee, Jintana Chanjaroen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง “4M’s” 2) แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 198 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.729, 0.811 และ 0.823 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่างที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่า S.D เท่ากับ 0.47) 2) แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่า S.D เท่ากับ 0.50) และ 3) ปัจจัยการบริหารงานด้านบุคลากร (M₁) ด้านการจัดการ (M₄) ด้านงบประมาณ (M₂) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (M₃) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม (\hat{Y}_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.741 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 74.1 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.861 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่ส่งผล; แรงจูงใจ; โรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ

Abstract

This research article had the objectives to study: 1) the conditions of the four administrative factors "4M's"; 2) the motivation of teachers and educational personnel; and 3)

Received: 2024-03-16 Revised: 2024-03-31 Accepted: 2024-03-31

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: ritttalee@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: jintana.chan2492@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

the factors affecting the motivation of teachers and educational personnel in working at the schools declared as special areas under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in this research consisted of 198 government teachers and educational personnel, through the simple random sampling. The instrument employed in this research was a questionnaire. The confidence values were 0.729, 0.811, and 0.823, respectively. Statistical tools used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The results of the research showed that 1) the four factors affecting the overall school administration had average levels at a high level with a means of 4.38, and S.D of 0.47. 2) Overall, the motivation of teachers and educational personnel by the average level was at a high level with a means of 4.51 and S.D of 0.50. Also, 3) for the management factors of personnel (M_1), management (M_4), budget (M_2), and materials (M_3) significantly affecting the overall motivation of teachers and educational personnel (\hat{Y}_{tot}) statistically at the .05 level, there were a multiple correlation coefficient for prediction of 0.741, a prediction efficiency of 74.1 percent, and a standard error of prediction of 0.861, written as a regression analysis equation as follows;

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

Keywords: Affecting factors; Motivation; Schools declared as special areas

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้แบ่งออกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัวเด็กเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ และสามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง แยกคาย สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ และแข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตที่กลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (มนต์ชัย สุวรรณหงส์, 2554: 3) โดยจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพลเมืองของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 จึงกำหนดว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 2) โรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา"คน" ให้เป็น "มนุษย์" ที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะรับผิดชอบในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โดยการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ตัวเด็ก การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงาน 4 อย่าง ที่เรียกร้อย ๆ ว่า “4M’s” ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการจัดการ (Management) ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (เสกสิฐ เล่ากิจเจริญ, 2550: 8)

ในส่วนของทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ความสามารถ ความร่วมมือ ร่วมใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าระดับอื่นๆ ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การศึกษาขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณสมบัติที่ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 10)

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อปัจจัยอันทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจ และพัฒนาเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงแพร่หลายขึ้นมาทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสองอย่างที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิตการได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดีและงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัว

ที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 38)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะเดะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ขึ้นตรงต่อสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564 เรื่องประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยทุกโรงเรียนมีลักษณะพิเศษ คือ ตั้งอยู่บนภูเขาสูง ทิวทัศน์ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนธรรมชาติ การเดินทางใช้ทางเท้าหรือรถยนต์ได้บางฤดูกาล ไม่มีรถประจำทางผ่าน โรคระบาดชุกชุม และนักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ มีข้อจำกัดหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการคมนาคม ตลอดจนการติดต่อสื่อสารกับทางหน่วยงานราชการในพื้นที่ และมักเกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พิเศษทั้งสิ้น จากลักษณะต่างๆ ของปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ ซึ่งตรวจสอบได้จากการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี บางโรงเรียนข้าราชการครูได้ยื่นคำร้องทุกคนรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาด้วยจึงเป็นสาเหตุของการขาดแคลนครูและผู้บริหารของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะทำให้ได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาตน การพัฒนางาน ตลอดจนการพัฒนาองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกทั้งต่อท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวมให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงาน 4 อย่าง “4M’s” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) การจัดการ (Management) และแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 395 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 198 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบเจาะจงโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับ 95% (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551: 109)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนและสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตอนที่ 3 แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อรับรองการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 33 โรงเรียน

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามส่งไปผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่

พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ในกำหนดเวลา 15 วัน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งซองเอกสารพร้อมแสตมป์ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้กับผู้วิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครอบคลุม จำนวน 198 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression of Stepwise Regression Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 126 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นครู และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50) รองลงมาด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.48) ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.48) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.43) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านบุคลากร	4.35	0.48	มาก
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ	4.37	0.48	มาก
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	4.24	0.43	มาก
4. ปัจจัยด้านการจัดการ	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	4.38	0.47	มาก

3. แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.51$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำหาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.49) และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.50) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.45	0.50	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	4.44	0.50	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.40	0.49	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.53	0.50	มาก
5. ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง	4.52	0.50	มาก
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)			
1. ด้านความสำเร็จ	4.50	0.50	มาก
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	4.51	0.50	มาก
3. ด้านงานที่ทำหาย	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	4.58	0.49	มากที่สุด
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	4.55	0.50	มากที่สุด
รวม	4.51	0.50	มาก

4. ปัจจัยการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร (M_1) ด้านการจัดการ (M_4) ด้านงบประมาณ (M_2) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (M_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม (\hat{Y}_{tot}) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.861 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 74.1 ($R^2 = 0.741$)

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยการบริหารงาน	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านบุคลากร (M ₁)	0.264	0.038	0.453	7.009	0.000
ด้านการจัดการ (M ₄)	0.172	0.036	0.295	4.769	0.000
ด้านงบประมาณ (M ₂)	0.164	0.038	0.279	4.323	0.000
ด้านวัสดุอุปกรณ์ (M ₃)	0.115	0.034	0.210	3.400	0.001

ค่าคงที่ = 1.349 ; Std.E = ±0.17 ; R = 0.861 ; R² = 0.741 F = 138.385 ; P-value = 0.000

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรโดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากกลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นกลยุทธ์การบริหารที่มีความครอบคลุมการจัดการ 4M โดยใช้หลักการควบคุมเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยที่ต้องควบคุมปริมาณงาน ควบคุมคุณภาพของงาน ควบคุมเวลาการทำงานของพนักงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และต้องสร้างจิตสำนึกรักองค์กร ให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้บริหารด้วยกันด้วย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ที่จัดทำ ขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการภายใน ได้แก่การรักษามาตรฐานการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในการผลิตให้กับพนักงานและการบริการลูกค้าที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสวัน แมล (2555: 102-105) พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความผูกพันต่อหน่วยงานและด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555: 2) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย มีการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม มีการจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาที่เขาต้องการความช่วยเหลือ และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552: 95-97) พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา กลีบคง (2552: 67-70) พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทิศทางบวก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น คือ การบริหารปัจจัยที่สำคัญขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยการบริหารนั้น ด้านบุคลากรและการจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะว่าหากด้านบุคลากรและด้านการจัดการมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับชัยเลิศ พิซิตพรชัย (2550) ซึ่งกล่าวว่า "การบริหารที่สำคัญที่สุดคือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดวาง

อัตรากำลังคนให้ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา ถ้าคนนั้นไม่มีความสามารถนั้น เราก็อาจจะพัฒนาเขาให้มีความสามารถขึ้นมา หรือถ้าพัฒนาไม่ทันกับเวลาที่มีอยู่ เราก็อาจต้องจ้างที่ปรึกษาหรือ Outsource เป็นต้น เมื่อคนมีความสามารถแล้ว ก็ต้องหาเงิน มาอุดหนุนค้ำจุนให้โครงการดำเนินการไปได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีกับจังหวะเวลาที่ต้องใช้เงิน ถ้าไม่มีเงินเพียงพอ ก็ให้หาคนมาลงทุนเพิ่มหรือไม่ก็กู้เงินมาใช้ก่อน หรือไม่ก็เปลี่ยนหนี้สินเป็นทุน เป็นต้น ต่อไปก็ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการอย่างเพียงพอและใช้ให้ประหยัด แต่ได้ปริมาณงานที่มาก คุ่มค่า และท้ายสุดแต่สำคัญ คือ การจัดการ ต้องมีหลักการบริหารที่ดี เก่งทั้งคน เก่งทั้งงาน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ มีภาวะผู้นำ และต้องเลือกใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยและเหมาะสม โดยจันทราณี สงวนนาม (2551: 78) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่นเดียวกันกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 45) ได้ให้กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้สมคิด บางโม (2553: 56) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่ามีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่างที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำทนาย และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 โรงเรียนควรให้ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการต่อไป โดยควรคำนึงถึงความเหมาะสมของเวลา และสภาพการณ์ในปัจจุบันด้วย

1.2 โรงเรียนควรประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหา ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ชัยเลิศ พิชิตพรชัย. (2550). Brain-based Learning. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/blog/edutech/47574>. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- มนต์ชัย สุวรรณหงส์. (2554). สภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานวิจัยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาโรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา. โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- เสกสิริฐ เล้ากิจเจริญ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). ขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัสวัน แมลแล. (2555). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ในบริบทของพื้นที่ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ถนนรามโกมุท ตำบลยี่งอ อำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.