

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*

กุลธิดา วาหะ^{1*} สุดาพร ทองสวัสดิ์²

¹หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

*Corresponding author e-mail: kulthida9645@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 938 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคิดวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .073 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; สมรรถนะหลัก; บุคลากรทางการศึกษา

*Received: 2 March 2024, Revised: 27 March 2024, Accepted: 29 March 2024

The Motivation Affects Core Competencies for Working of the Educational Personnel under the Phuket Primary Educational Service Area Office

Kulthida Waha^{1*} Suddaporn Tongswat²

¹Master of Education Degree in Educational Administration Hatyai University

² Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*Corresponding author e-mail: kulthida9645@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study the motivation for working, core competencies for working, and the motivation that affects core competencies for working of the educational personnel. The research population was 938 educational personnel. 273 samples were obtained using stratified random sampling relevant to the size of schools, and simple random sampling by lottery and take the lots without returning them. Questionnaires were used as a research instrument. The statistics used in this research were frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The study found that the overall motivation for working was at a high level. When considering each aspect separately, it was found that the responsibilities aspect had the highest average followed by success for working, job characteristics, recognition and respect, and advancement in position respectively. For the level of competencies for working, overall, it was at the highest level. When considering each aspect separately, it was found that teacher's ethics and integrity had the highest average followed by teamwork, service mind, self-development, and achievement for working respectively. In terms of the motivation that affects core competencies for working, it was found that the following motivation had an effect on core competencies for working: responsibilities, success for working, recognition and respect, and job characteristics with a regression coefficient equal to .073 statically significant at a 0.05.

Keywords: Motivation; Core competency; Educational personnel

บทนำ

การสอนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียน มีการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ คือเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอน จะมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพหรือไม่จะขึ้นอยู่กับบุคลากรทางการศึกษา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจาก แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจ ในการทำงาน ที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงาน อยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์ จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและ สามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาส ที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจ ในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพ ในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อกอบโกย ผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสีย อันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ที่เหมาะสมบุคลากร ก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้ การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณภา อวรรณ, 2557)

การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการ ต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2542) ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา เนื่องจากครูมักจะมีปัญหา ในด้านความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานสอน ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาครูย้าย ช่วยงานราชการ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน การรับผิดชอบงานที่หนักหรือไม่ตรงตามที่ถนัด การปรับตัวไม่ทันต่อการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า หรือปัญหาหนี้สินของครู ทำให้ ครูเกิดข้อโต้แย้งต่างๆ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของครู ทำให้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การเรียนการสอนอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ (วชิรนาท ดอนแก้ว, 2560) สมรรถนะ (competency) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่

ให้ลู่ทางด้วยดีเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (เสนห์ จุ้ยโต, 2545) ปัจจุบันองค์กรเอกชนชั้นนำให้น้ำหนักคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน อย่างแพร่หลาย ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การสื่อสารและการมุ่งพัฒนาศักยภาพ บุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการสอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งประเทศที่เราเรียกว่า NT (National test) จัดสอบโดย สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ ส่วน O-NET จัดสอบโดย สทศ. (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ) ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น (12 ปี) คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 -ม.6) จากผลการสอบในแต่ละครั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ปัญหาและอุปสรรคค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับประเทศยังคงเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจมากนัก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 ทักษะด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน นักเรียนบางคนไม่สามารถอ่านหนังสือ หรือเขียนหนังสือได้อย่างถูกต้องและมีจำนวนนักเรียนอีกไม่น้อยที่ไม่สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาในการเรียนได้ มีปัจจัยจำกัดที่สำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจาก ครูผู้สอนมีภาระงานสนับสนุนการสอนมาก ทำให้มีเวลาในการสอนนักเรียนไม่เต็มเวลา ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ไม่มีเวลาจัดทำสื่อการเรียนการสอน ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้า หาวิธีการสอนใหม่ ๆ และไม่ได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ถูกต้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต, 2564) ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้สามารถนำสังคมไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแข่งขัน กับนานาประเทศได้

การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเองตามตำแหน่งและมาตรฐานของสมรรถนะ หลักตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาและร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์และตัวแปรที่จะศึกษา และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้

6. นำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งเป็นการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) แบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ My Office ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 273 ฉบับ และได้กลับมา 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 กำหนดส่งคืนภายใน 15 วัน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ทุกชุดเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ทโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3. วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Enter Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ท

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ รู้สึกเกิดความพอใจในความสำเร็จของงาน ที่ปฏิบัติ ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ได้รับการร้องขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน จำเป็นต้องมีความรู้ รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัด ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยอมรับความผิดพลาด โดยนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งงานทันตามกำหนด ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาได้แก่ มีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติประจำ ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณา แยกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมา ได้แก่ สามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ส่วนระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บริการได้ด้วยความจริงใจ รองลงมา ได้แก่ แก้ไขปัญหาของผู้รับบริการ ส่วนระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริการที่ตรงตามความต้องการของผู้บริการ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ถูกต้อง รองลงมา ได้แก่ ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ส่วนระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถในวิชาชีพของตนอย่างชนิดรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ไม่รู้เพียงผิวเผิน ต้องมีความสามารถในการวางแผน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ถูกต้อง รองลงมา ได้แก่ ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่วนระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถในวิชาชีพของตนอย่างชนิดรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ไม่รู้เพียงผิวเผิน ต้องมีความสามารถในการวางแผน

2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตถูกต้องตามกฎหมาย รองลงมา ได้แก่ ยึดมั่นในหลักการเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ส่วนระดับสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย b	Beta	T	P-value
ค่าคงที่(Constant)	.933		6.216	<.001
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.193	.245	5.067	<.001
ด้านการยอมรับนับถือ	.133	.199	3.908	<.001
ด้านลักษณะงาน	.073	.103	2.097	.037
ด้านความรับผิดชอบ	.406	.443	9.743	<.001
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.011	.021	.476	.635

$R^2 = .698$, $Adj R^2 = .692$, $SE=.2835$, $F=123.176$

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .406 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .193 ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .133 และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .073 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความผันแปรได้ $R^2 = .698$

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูเก็ต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กร ให้ความสำคัญกับเรื่องของการเสริมแรง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พร้อมส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรทางการศึกษามีการศึกษาหาความรู้ มีการจัดอบรม เพื่อสร้างให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดการ เรียนรู้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิด ความสำเร็จมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเมืองพัทยาจังหวัด ชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ ต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความเป็นคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานและเป็นบุคคลที่มี

ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงานและปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้ง ยอมรับฟังความคิดเห็นยกย่องให้เกียรติ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถรับผิดชอบหรือตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับสถานที่ตั้งของที่ทำงานอยู่ในทำเลที่เหมาะสม จึงมีผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้น หรือ แรงผลักดันเชิงบวก จากปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2. ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำสุด

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย b	Beta	T	P-value
ค่าคงที่(Constant)	.933		6.216	<.001
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.193	.245	5.067	<.001
ด้านการยอมรับนับถือ	.133	.199	3.908	<.001

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	Beta	T	P-value
ถดถอย b				
ด้านลักษณะงาน	.073	.103	2.097	.037
ด้านความรับผิดชอบ	.406	.443	9.743	<.001
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.011	.021	.476	.635

$R^2 = .698$, $Adj R^2 = .692$, $SE = .2835$, $F = 123.176$

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ได้รับแรงจูงใจ การเสริมแรงที่เหมาะสม จึงได้มีการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก อมราพิทักษ์ และวุฒิชัย เนียมเทศ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นและด้านความต้องการ สิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แรงจูงใจของข้าราชการครูด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีในหน่วยงาน และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดจากความต้องการ ถูกกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนดัชนีวัดผลงานหรือความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งปริมาณและคุณภาพ

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม และมีส่วนสำคัญในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการดำเนินงาน โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1. แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อต่อยอดจากงานวิจัยในครั้งนี้

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อต่อยอดงานวิจัยในครั้งนี้ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กิตติพันธ์ คำบาลและคณะ. (2563). *สมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วารสารการบริหารการศึกษา.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี*. คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทรานี สงวนนาม. (2542). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชูค พอยท์.
- จุฬารัตน์ ทวนทอง. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักกรวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วชิรนาท ดอนแก้ว. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำ อำเภอลำปางหลวง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

- วรรณ อารรณ์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). องค์กรสมัยใหม่ : ตัวแบบ 5 เอส. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 4(2), 67-80
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต (2564). รายงานผลการดำเนินการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2564. ภูเก็ต: กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)สำนักงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เอนก อมราพิทักษ์ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ศึกษาศาสตร์วิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 6; 18-19 กรกฎาคม 2562; หาดใหญ่: สงขลา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herberg. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.