

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
Achievement Motivation for Teachers' Performance in Si Sakhon
District Schools Under the Office of Narathiwat Primary Education
Service Area 1

อริวัฒน์ มั่นกิจ¹ ตรีภูมิษฐ์ ตรีตรีศร²
Atiwat Mankit, Traipuminr Tritrisaon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง 175 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ในภาพรวม ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Received: 2023-03-31 Revised: 2023-06-25 Accepted: 2023-06-27

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Faculty of Educational Administration, Hatyai University. Corresponding Author e-mail: atiwat.man042@hu.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Lecturer in Education, Faculty of Educational Administration, Hatyai University. e-mail: pr@hu.ac.th

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.แนวการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถหรือมอบตำแหน่งใหม่ในการปฏิบัติงาน การมอบรางวัล การประชุมทีมงาน เพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งจะ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed 1) to study the level of achievement motivation of teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, 2) to compare the achievement motivation of teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by sex, educational background, work experience, and the size of the educational institutions, and 3) to study the guidelines of enhancing the achievement motivation of teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The sample included teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2022. The sample size was determined from Krejcie & Morgan's table, resulting in 175 participants through a lottery without replacement. The instrument was the questionnaire developed by the researcher. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The findings were as follows: 1.The overall achievement motivation of teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. 2.Regarding the achievement motivation of teacher in Si Sakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, male and female teachers' achievement motivation were different with a statistical significance of .05. Teachers' achievement motivation with different work experience was not different. Teachers' achievement motivation working in different sizes of schools was different with a statistical significance of .05. 3.Regarding guidelines for enhancing the achievement motivation of teachers in Si Sakhon District under Narathiwat Primary

Educational Service Area Office 1, challenging assignments or new positions in work, rewards, and team meetings to plan before the operation will enhance the achievement motivation of teachers.

Keywords: Achievement Motivation; Teachers' Performance

บทนำ (Introduction)

การศึกษาไทยเปลี่ยนไป เป้าหมายของการจัดการศึกษามีทิศทางที่เปลี่ยนไป ดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยลดลง ในขณะที่ทุกประเทศต่างมุ่งมั่น เสริมสร้างสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์การทางการศึกษาในประเทศไทยจึงต้องเร่ง ปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการจัดระบบองค์กร คุณภาพการเรียนการสอนและทรัพยากร ที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้ความสำคัญคือการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งจะเป็ปัจจัยเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ข้าราชการครูจึงมีหน้าที่นํานโยบายและ หลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน ข้าราชการครูยังมีหน้าที่ให้คำปรึกษา สั่งสอน อบรมบ่มนิสัยให้ศิษย์เป็นผู้มีความรู้ดีมีจริยธรรมและคุณธรรมอันดีงาม และมีความพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสังคม แต่ในปัจจุบันข้าราชการครูมีภาระงานมากขึ้น นอกเหนือจากงานสอน อาทิ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ งานอาคารสถานที่ งานห้องสมุด กิจกรรมนักเรียน ล้วนแล้วแต่เป็น งานที่หนักและต้องรับผิดชอบงานด้านการสอนอาจทำได้ไม่เต็มที่ ดังนั้น ข้าราชการครูจึงต้องได้รับ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงมุ่งส่งเสริมให้มี ระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำ หน้าที่ผลิตและพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากร ใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และมีความสำคัญยิ่งต่อทิศทางการปฏิบัติงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายของ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยผลจากการศึกษา เชื่อว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ครูแสดงออกมานั้นหากอยู่ในระดับมากย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศ การปฏิบัติงานที่ดีและงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นองค์การทางการศึกษาที่รองรับการกระจาย อำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม และ สนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่เชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐและของกระทรวงฯ ไปสู่

สถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส เพื่อให้มีนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้ เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการศึกษายุคใหม่ให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้ สำนักงานเขตพื้นที่เป็นองค์กรที่มีผู้นำทางการศึกษาและผู้นำแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพ โดยมี เป้าประสงค์ ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมถึงสถานศึกษาจัด การศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และครู บุคลากรทางการศึกษาจัดการศึกษา มีความพึงพอใจใน การให้บริการ โดยมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้น 13 ประการ ที่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและส่งเสริม ให้สถานศึกษาในสังกัดได้เร่งรัดและดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2565, น.15)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความกล้าเสี่ยง 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 4) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ 5) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะสมารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน
3. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 315 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากของ จารุวรรณ อะคะปัน (2558) จิราภา ทิศวงศ์ (2561) และพิชญญา สอนสร้อยทอง (2562) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.1.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ณ สถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

3.1.2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยศึกษาตามแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961, p.200-256 อ้างถึงใน พริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น รายด้าน

3.1.3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire) เพื่อให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item objective congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ

3.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงและจัดทำแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .946

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ ต้องมีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Alpha Coefficient) ของครอนบาค ซึ่ง

ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจะต้องมีค่าตั้งแต่ .70 เป็นต้นไป ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น.64) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับและสมบูรณ์จำนวน 175 ชุด เป็นร้อยละ 100

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์การทำวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงและแจ้งกลุ่มตัวอย่างว่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลนี้เป็นความลับไม่มีการระบุชื่อและรายงานการวิจัยจะเสนอผลโดยรวมและกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการปฏิเสธเข้าร่วมวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารหลักสูตรการผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย หาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ออกหนังสือขอ ความร่วมมือไปยังโรงเรียนในอำเภอศรีสาครของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ถึงผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ส่งผ่านระบบ My Office ไปยังโรงเรียนในอำเภอศรี สาครกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับและสมบูรณ์จำนวน 175 ชุด เป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา อายุในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.96) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็น ช่วง

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็น อิสระจากกัน (Independent Samples)

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

5. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าความถี่และจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 64

ตอนที่ 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

จากผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด 3 อันดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความกระตือรือร้น และด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง

นอกจากนี้สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน พิจารณาเป็นรายข้อได้ดังนี้

1.ด้านความความกล้าเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความกล้าเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร ด้านความกล้าเสี่ยง สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ท่านศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ ท่านตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเดียวในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .62)

รองลงมาคือ ท่านศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านมีลักษณะกล้าได้กล้าเสีย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .75)

2.ด้านความกระตือรือร้น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความกระตือรือร้น สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .60)

3.ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านกล้ายอมรับผิดในงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .53) รองลงมาคือ ท่านเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หากงานของท่านที่ปฏิบัติไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จ แต่ท่านก็ยังพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .77)

4.ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านนำข้อบกพร่องในการ

ตัดสินใจมาแก้ไข ท่านวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ ท่านเรียนรู้ผลของการตัดสินใจจากข้อมูลย้อนกลับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจมาแก้ไข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ท่านวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .55)

5.ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปรึกษาหารือหรือประชุมกับผู้ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงาน ท่านทำงานเป็นระบบขั้นตอน ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานเป็นระบบขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ท่านทำงานเป็นระบบขั้นตอน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .57)

6.ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมีเอกลักษณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร ด้านความมีเอกลักษณ์ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ท่านเป็นผู้มีอิสระในการคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเป็นผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .57)

ตอนที่ 3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยงและด้านความกระตือรือร้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความกล้าเสี่ยงและด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภศรีสาครเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความกระตือรือร้น ด้านทักษะในการจัดการระบบงานและด้านความมีเอกลักษณ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยครูในโรงเรียนอำเภศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ยศธนวรกุล (2561) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริกานต์ จันสา (2555,น. 73) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับ สมศิริ ะวีวรรณ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่าครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้อง เจรจิรา จินบุญ (2555,น. 73) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดเลย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ ศักดา ดีเดช (2551, น. 4) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการสังกัด กรมกิจการพลเมืองทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, น.98) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพญา 5 จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายและครูเพศหญิงได้รับการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ครูเพศชายเป็นเพศที่มีความกล้าเสี่ยงและความกระตือรือร้น มีภาวะผู้นำมักได้รับมอบหมายที่เป็นหัวหน้างาน ให้ทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับขององค์กร จึงส่งผลให้ครูเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง สอดคล้องกับ ศุทธา ละม่อม (2553,น. 107-111) ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางกรุงเทพ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความอดทน ความมานะพยายาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ครูที่มีการศึกษาสูงกว่า มักจะมีความรู้ ความชำนาญที่มากกว่า ต้องการประสบผลสำเร็จมีแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา ดีเดช (2551,น. 84)

ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานราชการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พิริจิต บุญบันดาล (2551, น.95-98) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนากรไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบญจมาศ สุดสงวน (2558, น. 68) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศรีสาครที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความกระตือรือร้น ด้านทักษะในการจัดการระบบงานและด้านความมีเอกลักษณ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะ ครูต้องปฏิบัติตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่างๆ ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใดก็ตามมีบุคลากรปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรต้องเป็นไปตามลักษณะเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษามีส่วนที่ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันด้วย เพราะมีแรงขับที่เกิดจากความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศากร สุขะภาศรี (2549, น.70) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ พิริจิต บุญบันดาล (2551) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ควรมีการส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในด้านต่อไปนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยงผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครู ควรมอบอำนาจให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู ส่วนครูควรฝึกสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่างๆ เช่น อาจต้องมีการศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป็นเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ กล้าตัดสินใจ

2. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หลังการปฏิบัติงานผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินเพื่อทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดทางเลือกมากที่สุด ครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลายๆวิธีและวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถ และให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้ออกมาดีและมีความเป็นเอกลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาและเลือกตัวแปรต้นที่ได้อย่างถี่ถ้วนและมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

2. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

เจรจิรา จินบุญมี. (2555). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพญา 5 จังหวัดชลบุรี, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

ศักดิ์ดา ดีเดชา, พันเอก. (2551). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

สิริกันต์ จันสา. (2555) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน

สรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
รัฐศาสตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สมศิริ ะวีวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
2563-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2565)