

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Motivation Affecting the Competencies of Teacher and Educational Personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3

รัชนิดา ไสยรส*
สิทธิพรร์ สุนทร**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
1) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ
และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประชากรและ
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษา คีชนานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค (2) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 1,998 คน คำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 727)
ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน และสถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน
ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการ
วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยวิธี Stepwise ที่นัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

* อาจารย์พิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรสาขาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .686

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถอธิบายตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.40 มีค่า $R^2 = .504$ และมีค่าของ F เท่ากับ 83.414 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรสมการชุดนี้สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุตามสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .1.758 + .199X_2 + .150X_3 + .091X_4 + .083X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = .350Z_2 + .310Z_3 + .216Z_4 + .148Z_5$$

3. ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ ควรมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การอบรม การศึกษาต่อ สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ควรมีการรณรงค์หรือสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นทีม ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลให้ครูและผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมความเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี

ความรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการ เช่น งานพัสดุ งานการเงิน เป็นต้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ สมรรถนะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of the research were to study motivations affecting the competencies of teachers and educational personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3, the level of motivations affecting their competencies, and to propose the recommendations to promote their work performances. The research population was 334 persons randomly selected from 1,998 high ranking educational administrators and teachers in the area of study, and the sample size was determined by resorting to Yamane's formula. The statistics applied for analysing data were frequency, mean, percentage, standard deviation, and the hypothesis was analyzed by Pearson's product-moment correlation, and multiple regression analysis by stepwise, with the statistic significant level at .05.

The results of the research were as follows:

1. The relationship between motivations and competencies of teachers and educational personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3, as a whole was rated at medium level (.686).

2. The four factors affecting the competencies of teachers and educational personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3 were recognition, job characters, responsibilities and career path which could explain as motivating factors influencing the work performances of those personnel with statistically calculated and revealed at 50.40 percent with $R^2 = .504$ and the value of $F = 83.414$ with the statistic significant level at .05. This set of prediction formular could be put in multiple regression with standard as follows

Formular in score

$$Y = 1.758 + .199X_2 + .150X_3 + .091X_4 + .083X_5$$

Standard Formular in score

$$Z_r = .350Z_2 + .310Z_3 + .216Z_4 + .148Z_5$$

3. The recommendation for creating the morale in working performance Competency of Roi-et Primary Education Service Office Area 3 . Were ad follows; There should be morale creation such as training, higher education, welfare and other. The campaign or to be conscious of working for participation team. to support about good governance for school administrators, teachers, fairness and participation to examine of positive contributions. To support teachers and educational personnel knowledge about law and regulation of work performance such as material work and monetary etc.

Keywords: Motivations, Competencies, Teacher and Educational Personnel

บทนำ

การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมา อย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย ที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความ คาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติ ในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้น มาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ บุคลากรในองค์กร จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากร ที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัย หนึ่งส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถ ทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้าง ให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เสนอ ดิยาวี, 2551: 8)

องค์กรใด ๆ ย่อมต้องการที่จะใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการที่องค์กรจะเกิด การพัฒนาและประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในการวิชาชีพ ทั้งด้าน ร่างกายจิตใจและสังคม เกิดการพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกถึงความสำเร็จในองค์กร ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความ ภาคภูมิใจ และเลื่อมใสศรัทธาในงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าเป็นงานที่มีความหมาย ในชีวิต หากพนักงานในองค์กรใดไม่เกิดการเรียนรู้

ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดการ พัฒนา ตนเอง ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีการพัฒนา องค์กรนั้นๆ ย่อมไม่สามารถดำเนินการให้ประสบ ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้ (ซูลีพร เพ็ชรศรี, 2556: 97-102) จากงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสำเร็จในองค์กร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนองความต้องการและความ คาดหวังขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Andreea, Stelian, Diana and Dorin, 2013) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายขององค์กรและเป็นการกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องจัดระบบให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการโดยเฉพาะในด้านของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่มาติดต่อราชการ โดยสำนักงานมีบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทมีบทบาทหน้าที่สิทธิประโยชน์แตกต่างกัน การวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การสรรหา และการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) แต่บุคลากร

สำนักงานก็ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการให้บริการ ซึ่งหลักการบริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจ และเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เนื่องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือ ในการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการต่าง ๆ ตลอดทั้งความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการณ์แข่งขันยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการให้ระบบบริหารงานมีคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ จากนโยบายดังกล่าวทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต้องนำแนวปฏิบัติมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใดที่จะเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือตามนโยบายที่กำหนดไว้ เพราะการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คึกษาเน็ตก์ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,998 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คึกษาเน็ตก์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 334 คน คำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973: 727)

3. เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 334 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

3.3 ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

3.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับขวัญในการทำงานกับสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและความมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้เท่ากับ .895

4.5 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและตั้งผู้ช่วยศึกษาที่ช่วยศึกษาโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตนเองถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 2 คน เพื่อแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน 334 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่โดยการจัดกลุ่มข้อความหรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะหรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกันและแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .686

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถอธิบายตัวแปรคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.40 มีค่า $R^2 = .504$ และมีค่าของ F เท่ากับ 83.414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรสมการชุดนี้สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามสมการได้ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .1.758 + .199X_2 + .150X_3 + .091X_4 + .083X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = .350Z_2 + .310Z_3 + .216Z_4 + .148Z_5$$

3. ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ ควรมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การอบรมการศึกษาต่อ สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ควรมีการรณรงค์หรือสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นทีม ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลให้ครูและผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมความเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบส่งเสริมข้าราชการครูให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการ เช่น งานพัสดุ งานการเงิน เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถอธิบายตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.40 มีค่า $R^2 = .504$ และมีค่าของ F เท่ากับ 83.414 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เบญญาภา เอกวัตร (2555: 90-91) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านจริยธรรม 2) ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ เจตคติและความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญแก่พนักงาน โดยการส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ในสายอาชีพ เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ เจือไธสง (2555: 148-150) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จำนวน 126 คน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา ไชยศร (2556: 63-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ บรรยากาศของ องค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นบุคลิกภาพ แบบห้วนไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็น ด้านบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับ ประสพการณ์ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศ ขององค์การ ความผูกพันต่อ องค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพ แบบห้วนไหวแสดงตัวเปิดรับประสพการณ์ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์การและความผูกพัน ต่อองค์การร่วมกัน มีความความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ปัตตะ-สงคราม (2557: 107-108) ได้ศึกษา สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความ

ร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการ บริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน และด้านจริยธรรม

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557: 113-119) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.4 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีเพียง 4 ด้านเท่านั้น คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 3 ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านจริยธรรมและ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสิ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานในพื้นที่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นั้น ข้าราชการมีแรงจูงใจมาจากปัจจัยเพียง 4 ด้านเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

1.1 ความพึงพอใจในงานที่ทำและความรับผิดชอบส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน

1.2 ให้ตระหนักว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยที่เป็นความภูมิใจของข้าราชการครู

1.3 การบริหารเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เป็นต้น ควรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

1.4 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถ กล่าวตักเตือน ชื่นชมและเสนอแนะการทำงานได้

1.5 การพิจารณาความดีความชอบ ไม่เป็นธรรมทำให้เกิดความแตกแยก

1.6 การมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้สมรรถนะในการทำงานดียิ่งขึ้น

1.7 ความพึงพอใจในสิทธิสวัสดิการ เช่น การเบิกค่าเช่าบ้าน การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การลา ศึกษาต่อ เป็นต้น ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานให้เกิดผลดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ทำให้มีความจำกัดในส่วนของพื้นที่ การวิจัยรวมทั้งประชากรที่ใช้ในการวิจัย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความแตกต่างจึงควรศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดอื่น ๆ หรือมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด

2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขตอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2557). **ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริรัตน์ เจือไธสง. (2555). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุกัญญา ปัตตะสงคราม. (2557). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). **การบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา ไชยสร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 6(1), 59.
- Andreea M., Stelian B., Diana N., & Dorin M. (2013). **Innovation by Developing Human Resources, Ensuring the Competitiveness and Success of the Organization**. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com>.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : an introductory analysis**. New York: Harper and Row.