

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
Teacher's Working Motivation in Primary Schools
in Thepha District under Songkhla Primary
Educational Service Area Office 3

¹ปาจริย์ คะประสิทธิ์ Pajaree Kaprasit

²ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี Sajanun Kheowongsri

¹²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹²Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pajaree.kap025@hu.ac.th

Received February 28, 2024; Revised September 24, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .925 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.8$) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$) (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนประถมศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



Abstract

This research study aimed at 1) To study about motivation levels of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. 2) To compare motivation of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 distinguished from genders, work experience, as well as sizes of schools. The sample was 253 primary school teachers in Thepa district, academic year 2566. This research used a questionnaire which had reliability at .925. The statistics were used for data analysis using percentage, mean, standard deviation, T-test and also F-test. It was found that: (1) Motivation levels of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole and each aspect were in high levels ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38). Considered each aspect found that the top three aspects which had the mean in high levels were responsibility ($\bar{X} = 4.8$), lines of work ($\bar{X} = 4.27$) and acceptance ($\bar{X} = 4.21$). (2). Comparing of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 distinguished from genders, work experience as well as sizes of schools on the whole and each aspect wasn't different.

Keywords: Toward performance; Motivation; Teachers' performances Primary schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม จึงมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูญเปล่าได้เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนนอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย แรงจูงใจซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546) ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไบบ้างนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณสมบัติที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารติ อนันต์นาวิ, 2551 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จใน การทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ดังนั้นผู้บริหารควร ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 47 โรงเรียน ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนประสบปัญหาหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากด้านการจัดการเรียนการสอน การมีงานในหน้าที่อื่นๆ เข้ามาให้ทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน การเป็นเจ้าหน้าที่อาหารกลางวัน เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ รวมไปถึงการอบรมต่างๆ ที่มีเข้ามา การจัดสรรเปอร์เซ็นต์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ครูไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง มีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อตัวบุคลากร ในองค์กร หากมีปัญหามาจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กร



จำนวนมากอาจมีผลต่อองค์กร องค์กรจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานดีอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็น สภาพจิตใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความ กระตือรือร้น ตั้งใจมาร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจ มาทำงานโดยไม่มีความต้องการมาบังคับ และมีความสุขในการทำงาน (อัญชลี สนพลาย, 2564) ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมี ศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยกันทำงานเพื่อ ส่วนรวมขององค์กรให้มากที่สุดและบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในองค์กร ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ และทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของ การจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานจะออกมาได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ทรรศนะว่า ประเทศไทยจะปฏิรูปการศึกษาได้ ต้องปฏิรูปการเรียนการสอนของครูก่อน (รุ่ง แก้วแดง, 2543)

ดังนั้นองค์กรควรทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน รายได้สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความยอมรับนับถือในองค์กรและความ มั่นคงในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนให้ความจงรักภักดีทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด ของการมีประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเทพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 737 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้

ตารางเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียนแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 รายการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.925

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มนผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของประชากรครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

(n=253)



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	35.2
หญิง	164	64.8
รวม	253	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	77	30.4
5 - 10 ปี	118	46.6
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	58	22.9
รวม	253	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	123	48.6
ขนาดกลาง	115	45.5
ขนาดใหญ่	15	5.9
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ครูเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.21	.53	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.27	.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.38	.42	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.14	.42	มาก
รวม	4.22	.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.8$, S.D. = .43) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .53) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .53) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังในตารางที่ 3, 4, 5 และ 6

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=89)		หญิง (n=164)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.12	.40	4.15	.43	-.494	.622
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.24	.48	4.19	.55	.676	.500
3. ด้านลักษณะของงาน	4.26	.51	4.27	.50	-.294	.769
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.32	.46	4.41	.38	-1.708	.089
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	.39	4.13	.44	.124	.689
โดยรวม	4.21	.36	4.22	.39	-.157	.876

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี (n=77)		5 - 10 ปี (n=118)		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n=58)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	.43	4.09	.42	4.13	.42
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.22	.55	4.19	.53	4.22	.52
3. ด้านลักษณะของงาน	4.26	.56	4.22	.51	4.38	.39



4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.42	.37	4.33	.45	4.41	.40
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.17	.45	4.13	.41	4.12	.43
โดยรวม	4.25	.40	4.19	.37	4.24	.38

จากตารางที่ 4 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	520	260	1.456	.235
	ภายในกลุ่ม	250	44.593	.178		
	รวม	252	45.113			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.050	.025	.087	.917
	ภายในกลุ่ม	250	71.599	.286		
	รวม	252	71.648			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.030	.515	2.035	.133
	ภายในกลุ่ม	250	63.289	.253		
	รวม	252	64.319			
4. ด้านความรับผิดชอบใน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.521	.261	1.498	.226
	ภายในกลุ่ม	250	43.501	.174		
	รวม	252	44.022			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.114	.057	.309	.735
	ภายในกลุ่ม	250	45.987	.184		
	รวม	252	46.101			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.204	.102	.705	.495
	ภายในกลุ่ม	250	36.273	.145		
	รวม	252	36.478			

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมี

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก (n=30)		ขนาดกลาง (n=73)		ขนาดใหญ่ (n=98)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.14	.44	4.17	.39	3.90	.47
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.24	.54	4.17	.53	4.30	.50
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	.50	4.28	.50	4.13	.60
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.36	.36	4.25	.59	4.38	.41
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	.44	4.14	.40	4.00	.48
โดยรวม	4.23	.40	4.22	.35	4.13	.45

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่สอนในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยคือสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ ความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารได้มีระบบการติดตามงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงาน

ได้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร เนื่องนันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครโดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (วราพร เนื่องนันท์, 2564)

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบ สอบสาม ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศ ไม่ได้เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ว่าจะเป็น เพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกัน เป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความ ขยันหมั่นเพียร และมีความพึงพอใจในการทำงาน และที่สำคัญคือผู้บริหารให้ความเสมอภาค ทั้งครูเพศ หญิงและเพศชายได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเสนอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง (อรสา เพชรนุ้ย, 2560)

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่ปี ยาวนานเท่าไรแต่ผู้บริหารก็ได้ให้โอกาสครูและบุคลากรทุก คนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานที่ยึด หลักการและกฎระเบียบเดียวกัน จึงทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร และจากเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อรสา เพชรนุ้ย, 2560)

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ในอำเภอเขา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงานที่ไม่ต่างกันเพราะยึดหลักการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากได้รับมอบนโยบายจากเขตพื้นที่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในการจัดซื้อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทั้งห้องพักครู ห้องเรียนและบรรยากาศรอบๆ โรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามต่างได้รับการดูแลในมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกตามขนาดของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในเชิงบวกที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ภายใต้การชักจูงทำให้บุคคลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อมั่น เป็นที่ไว้วางใจ ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย การแสดงออกถึงความยินดี การให้กำลังใจที่แสดงออกว่าไว้วางใจ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีความภูมิใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระในแนวทางที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการที่ครูมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำงานเอาใจใส่ในงาน รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง



ดังนั้น แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นสภาวะที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ในเชิงบวก โดยการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้บุคคลในองค์กรจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาด้านลักษณะของ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกันและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบมีแผนงานและการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้บุคลากรต่าง ๆ รับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงานผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของครูด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลโดยส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน ควรมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับสาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลโดยเน้นการสร้างแรงจูงใจของครู ด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มที่ เปิดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงานของครูทั้งในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้วยการจัดกิจกรรมระดมสมองหรือโฟกัสกรุป เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปใช้สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิบัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรภาพร เนืองนนท์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร.ร.ร. แก่นสาร*, 6(6): 115-125.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.

