



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 The Motivation Performance of Teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ลูกมาน อีเมธา^{1*} และจรรณี แก้วเอียน²

Lukman Emetha^{1*} and Jarunee Kao-ian²

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master degree of Department of Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University ¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University ²

*Corresponding author, e-mail: 736593003@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 080-705-5272

(Received: March 26, 2024; Revised: February 19, 2025; Accepted: August 13, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่า 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of motivation of teachers' work under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1. 2) To compare the level of motivation work of teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, educational background, and work experience. The sample group used in this research were teachers of the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, District 1. Academic year 2023, consisted of 328 participants. The instrument of this research a questionnaire divided into 3 parts. Content validity was verified by three experts, resulting in a validity coefficient of 1.00, and reliability was established with a Cronbach's alpha of 0.938. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and t-test, F-value. The research results found that:

1) The level of motivation of teachers' work under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall was a high level. 2) To compare the level of motivation work of teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, educational background, and work experience, it was found that overall, they are not different.

Keyword: The Motivation Performance; Teachers; Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ

ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่นับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา คือกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา ทั้งนี้องค์กรทุก ๆ องค์กรจำเป็นต้องบริหารงานและดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานทั่วไปและเป็นที่ยอมรับโดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4Ms” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งจะพบว่าคนเป็นปัจจัยหลักที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะหากขาดกำลังคนก็ไม่สามารถขับเคลื่อนปัจจัยอื่นได้บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญถึงแม้ปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสร้างความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน สามารถทดแทนการปฏิบัติงานของมนุษย์ได้ดีในบางงาน อย่างไรก็ตามก็ต้องใช้ความสามารถของบุคคลอยู่เช่นเดิมในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน เช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธา ต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันใน การทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามก็จะส่งผลให้ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้เพิ่มขึ้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) โดยสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อ

สังคม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเพียงแต่ความสำเร็จ โดยใช้อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว นั้นเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ย่อมทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขาดกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยต่อการทำงาน การทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จนั้นเป็นเป้าหมายที่ดี แต่หากงานนั้นมีคุณภาพก็จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเช่นกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดทิศทางในการทำงานและทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีศักยภาพด้วยความเต็มใจ ไม่เกิดความรู้สึกต่อต้านหรือปฏิเสธ กระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญ ไม่เอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงาน ใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว นั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงผลักดันที่จะทำงานให้มีคุณภาพได้ (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) และงานวิจัยของ กาญจนา แคล่วคล่อง (2555) ได้กล่าวถึงรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึกทุ่มเทในการทำงานต่อประสิทธิภาพของการทำงานและส่งผลที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร การที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้นย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพยายามสร้างเสริมแรงจูงใจให้เกิดต่อครูมากที่สุด กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทุกคนให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและต้องเป็นผู้สามารถเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำให้เกิดความเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง นราธิวาส อำเภอเยื่อ อำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะ และอำเภอศรีสาคร จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในด้าน จุดอ่อน คือการประเมินจุดด้อยภายในของการดำเนินการให้ภารกิจขององค์กรไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ จุดอ่อนพบว่า ครูและบุคลากรมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมาก ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1) ซึ่งอาจจะส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้กับกลุ่มเป้าหมายนี้เพื่อจะช่วยให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการบำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,826 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรยามานะ (yamane, 1973 : 888 : อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 303) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นผู้ค้นคว้าอิสระใช้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งผลการพิจารณาตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน (บุญชม ศรีสะอาด, 2550 : 90) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.938 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไป 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยหรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อนำส่งถึงครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สำหรับขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาในการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ภายใน 2 วัน นับตั้งแต่วันที่ขอนหนังสือแนะนำตัว
2. ผู้ค้นคว้าอิสระส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ส่งถึงครูใน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 328 คน ผ่านช่องทาง Line G-mail และ Facebook ของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 ประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนในสังกัด
3. ผู้ค้นคว้าอิสระรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form และจากการตอบผ่านแบบสอบถาม รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 127) ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยการประมวล ความคิดเห็นแล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง

ผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มี ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.22	0.25	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.28	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.27	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.22	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.21	0.24	มาก
รวม		4.19	0.21	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.25$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.22$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.24	0.27	4.21	0.24	0.820	0.151
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.30	4.19	0.27	-0.254	0.239
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.30	4.20	0.26	-0.192	0.067
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.23	4.15	0.22	-1.489	0.909
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.23	0.27	4.20	0.23	0.844	0.107
รวม	4.19	0.23	4.19	0.20	-0.041	0.509

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.25	4.17	0.19	1.519	0.130
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.28	4.13	0.22	1.459	0.145
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.28	4.11	0.21	2.327	0.021*
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.23	4.13	0.16	0.270	0.787

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.21	0.25	4.19	0.19	0.535	0.593
รวม	4.20	0.21	4.15	0.15	1.541	0.124

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่างกับครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	p-value	คู่ที่ ต่าง
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.27	0.22	4.20	0.24	4.17	0.29	3.981	0.020*	(1,3)
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	4.20	0.25	4.17	0.29	4.20	0.30	0.388	0.679	
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	4.23	0.24	4.16	0.28	4.22	0.30	2.074	0.127	
4. ด้านควารับผิดชอบ	4.17	0.22	4.12	0.21	4.13	0.25	2.333	0.099	
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	4.19	0.23	4.22	0.25	4.23	0.25	0.679	0.508	
รวม	4.21	0.18	4.17	0.21	4.19	0.24	1.057	0.349	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จของงานครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งหมด 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับนารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารจัดการและขอบข่ายภารกิจที่ชัดเจนมีการบริหารจัดการในรูปแบบเครือข่ายการศึกษา และการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคล สามารถบริหารจัดการได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเสมอภาค ส่งผลให้การบริหารจัดการมีคุณภาพส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรน้อย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถที่ไม่แตกต่างกันตลอดจนการมีสิทธิ ที่เท่าเทียมและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติจึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของของเพียว หมอเล็ก (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมผ่านประสบการณ์ต่างๆเช่น การศึกษาดูงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพ ภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจจะรับผิดชอบในสิ่งที่มากกว่า หนักกว่า จึงทำให้ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบของครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยชนา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมาคือครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อ ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รองลงมาคือครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครูผู้สอน

4. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือมีการรับ ฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง

5. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานเสมอ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพึง พอใจที่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในงานที่ทำอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสม กับปริมาณของงาน

6. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ รองลงมาคือครูผู้สอน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสม เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครูผู้สอน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสรรจำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาครูผู้สอนให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจของบุคคลให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนเอกชน สถาบันอาชีวศึกษา เป็นต้น
3. ควรศึกษาควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำแพงเพชร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพียว หน่อเล็ก.(2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. รายงานวิจัยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566 – 2570. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ*.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. งานวิจัย วิทยาลัยเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ*.

