

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ การวิจัย สมมติฐานการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดจะได้กล่าวถึงลำดับต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีทัศนคติการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,393 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 311 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดของคำถาม จำนวน 6 ด้าน 48 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านโอกาสเจริญเติบโต จำนวน 8 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 8 ข้อ ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในชีวิต จำนวน 8 ข้อ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
2. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้มอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มในแต่ละสถานศึกษา ให้ทางผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 118 โรงเรียน จำนวน 311 ฉบับ
4. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วใน 10 วัน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน
5. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่งของผู้แบบสอบถาม
2. วิเคราะห์การมุ่งใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดย หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม
3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อการเปรียบเทียบการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันด้วยการทดสอบค่าที (t – test)
4. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อการเปรียบเทียบการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)
5. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)
6. เปรียบเทียบพหุคูณ ( Post multiple comparisons ) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่หลังการทดสอบความแปรปรวนเพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ ( Scheffé's method )

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

- 1.1 ด้านโอกาสเจริญเติบโต การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านการเจริญเติบโตพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีงบประมาณเพื่อการสนับสนุนตำราหรือเอกสารทางวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรในหน่วยงาน มีการมุ่งใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.2 ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงานพบว่า โดยภาพรวมมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารยกย่องชมเชยข้าราชการครูอย่างเปิดเผยด้วยลายลักษณ์อักษร เช่น ใบประกาศ เกียรติ-บัตรหนังสือขอบคุณ มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความรับผิดชอบพบว่า โดยภาพรวมมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหลายๆ หน้าที่ มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานครูดีเด่น มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานครูดีเด่น มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.6 ด้านความก้าวหน้าในชีวิตการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความก้าวหน้าในชีวิตพบว่า โดยภาพรวมมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลงานข้าราชการครู อย่างยุติธรรม มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2. ผลการเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านโอกาสเจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในชีวิตของวุฒิการศึกษาทั้งสองระดับไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการการเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในชีวิต มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2.3 ผลการการเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงานและด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีทัศนคติต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสเจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในชีวิต ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1.วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีทัศนคติต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครูในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการจูงใจของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง  
กับงานวิจัยของ ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพึงพอใจของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม พบว่า  
อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจสืบเนื่องจากการที่ข้าราชการครูมองว่าผู้บริหารใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้เห็นความสำคัญใน  
การจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อที่จะให้ระดับคุณภาพสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้บริหาร  
สถานศึกษามองเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิด  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจะเป็นสาเหตุที่  
ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการต่างๆ หรือหาวิธีการของตนเอง เพื่อที่จะจูงใจให้ข้าราชการ  
ครูทุกคนมีแรงกระตุ้นและความต้องการ ให้ข้าราชการครูทุกคนเกิดจากความในสิ่งที่ได้คาดหวังตาม  
ความต้องการของร่างกายและจิตใจ ซึ่งกระบวนการการจูงใจ เป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการ  
ต้องการของบุคคล ซึ่งทุกคนมีความต้องการ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความ  
ดิ้นรนดิ้นรน แล้วจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เพื่อเป็นวิธีการแสดงพฤติกรรม ที่จะนำไปสู่ความต้องการ หาก  
ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วแรงขับก็จะน้อยลงแล้วเกิดเป็นความพอใจ นั่นคือความสัมพันธ์  
ระหว่าง ความต้องการ แรงขับ และรางวัล เป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษา  
พฤติกรรมนั้นไว้ พฤติกรรมที่จะแสดงมีผลมาจากลักษณะบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของ  
องค์กร หรือสิ่งเร้ามีพลังในการกระตุ้นให้บุคคลริเริ่ม มีความมานะพยายามรักษาพฤติกรรมใด  
พฤติกรรมหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ ตยัคคา  
นนท์ (2536 : 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้ดี ต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อเร้ากระตุ้น ให้  
อยากทำงาน ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและ  
กำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา 2) ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังเร้าใจให้มี  
กิจกรรม 3) นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และในปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิ  
ทางการบริหารทางการศึกษาและมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร  
ต่างๆ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการและได้รับการอบรมประชุมสัมมนาจากหน่วยงานต้น  
สังกัดอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในด้านการบริหารการศึกษา จึงมีความตระหนักถึงภารกิจ  
สำคัญของตนมีความคิดสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่  
ข้าราชการครูส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาทางด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ความต้องการด้านโอกาสเจริญเติบโต จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์

บุญอริยะ ( 2538 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมตามที่เสนอของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครุมองว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในความต้องการด้านโอกาสเจริญเติบโตหรือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการครูดังที่ สุวกิจ ศรีปัดดา (2523 : 90-110) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานแล้ว หน้าที่สำคัญกรรมกรในการทำงานได้ดีขึ้น มีความก้าวหน้าในการงานและดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในหน่วยงานนั้นๆ ให้นานที่สุด บุคคลที่จะสามารถทำงานได้ดีขึ้น และมีความมั่นคงตลอดไป จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลรักษาพัฒนาให้มีคุณภาพใช้ได้ดีอยู่ตลอดเวลาเพราะโดยปกติแล้วเมื่อเวลาเปลี่ยนไปความรู้ความสามารถของบุคคลที่เคยใช้ได้ดีก็อาจเสื่อมคลายไปหรืออาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในขณะนั้นๆ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพดีใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในด้านความต้องการโอกาสเจริญเติบโต

1.2 ความต้องการด้านการได้รับการยอมรับ จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์สุภาศิริผลตัน (2541 : 97-98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิถีเรียนทางไกลศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจันทบุรีร้อยเอ็ด พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิถีเรียนทางไกลโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รายงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับ การปกครองบังคับบัญชาและความสำเร็จของงาน รายงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ นโยบายและการบริหารและค่าตอบแทน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ลิ้มพา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและแยกตามขนาดโรงเรียน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ว่าเป็นความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นและความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเองดังที่ Cressey and Moor 1983 (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536 : 135) ได้แบ่งความต้องการการยอมรับนับถือออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความต้องการมีความสามารถ และความต้องการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-actualization need) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด นั่นคือเมื่อมีความรู้สึกว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้ายแล้ว ก็จะมีเป้าหมายต่อไปตามศักยภาพของตน จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 คือ ความต้องการการยอมรับนับถือ นั่น พออธิบายได้ว่า เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในขณะที่คนให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญจะเป็นการสร้างคามพึงพอใจต่อ ผู้ปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของแนวคิดดังกล่าวครูผู้สอนอาจมองว่าผู้บริหารได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมองเห็นความสำคัญจึงทำให้ทัศนของครูในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

1.3 ความต้องการด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ บุญอรียะ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการ ความต้องการด้านลักษณะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงานและอาจมองว่างานเป็นภาระหน้าที่ที่ทุกคนต้องทำ ถ้าทำงานดีก็จะสร้างให้เกิดความมั่นคง ดังที่ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 173) กล่าวว่าในการทำงานในโรงเรียนนั้น ถ้างานที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบมีความมั่นคงแล้ว ก็จะทำให้เขาเกิดความตั้งใจในการที่จะทำงานสร้างตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าจะยึดงานนั้นเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้างานนั้นเป็นงานชั่วคราวแล้วเขาจะเกิดความไม่สบายใจในการทำงานโดยปกติแล้ว เมื่อมนุษย์สามารถบำบัดความต้องการพื้นฐานทางธรรมชาติของตนแล้วก็ย่อมจะต้องการขั้นต่อไป คือ ความรู้สึกต้องการความมั่นคง ซึ่งถ้าหากผู้บังคับบัญชาสนองความต้องการนี้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เขาก็จะเกิดความสบายใจ เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในด้านความต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับงานพบว่า อยู่ในระดับมาก



1.4 ความต้องการด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ศิริศุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมุ่งใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจ 6 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การ สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความตระหนักรู้ต่อหน้าที่ของตนเองในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสนับสนุน หรือส่งเสริมภารกิจต่างๆของสถานศึกษาตลอดจนการแสดงความหวังโยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าดังที่ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 173) กล่าวว่าในการทำงานใน โรงเรียนนั้น ถ้างานที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบมีความมั่นคงแล้วก็จะทำให้เขาเกิดความตั้งใจ ในการที่จะทำงานสร้างตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าจะยึดงานนั้นเป็นที่พึ่งได้ โดยแสวงหา สถานการณ์ ซึ่งสามารถบรรเทาความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการ ป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุง และสิ่งที่เขา ตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการเอาชนะอุปสรรค ความรับผิดชอบ (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างอิสระให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชา ไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไปพนักงานจะมีแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำ ให้การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในความต้องการด้านความรับผิดชอบพบว่า อยู่ในระดับ มาก

1.5 ความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า การมุ่งใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้าน ความสำเร็จในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในชีวิต ก็พบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิศากร สุขะภาสี (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จพบว่า อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การศึกษาของพินิจ ทางทอง(2548 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ของการสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้ตั้งไว้การสามารถมีความสำเร็จในการทำงานทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในการทำงาน ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาค่อยสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมาย และทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุทำให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ความต้องการด้านความก้าวหน้าในชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยอมชาติเกษมชัย (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา10 พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 363) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ต้องการจูงใจให้ได้ผลต้องคำนึงถึงทางเลือกประการหนึ่ง คือ การให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในกลุ่มและมีระบบประเมินที่ยุติธรรม ตลอดทั้งการยอมรับในความสามารถดังกล่าวแล้วเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง ส่วนแนวคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานโดยการจูงใจด้วยความก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการให้ปรับปรุงตนเองตลอดเวลาใช้ได้ดี (สมพงษ์ จิระประภาพันธุ์. 2525 : 84) นอกจากนี้การศึกษาของ เขาว์ สาลิฉัน และคณะ (2529 : 61) ได้เสนอแนะว่า โอกาสเป็นเรื่องสำคัญมาก โดยเฉพาะระบบราชการทุกคนที่เข้ามาย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมองเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานความก้าวหน้าในหน่วยงานเป็นการจูงใจวิธีหนึ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ควรหาทางสนับสนุนและเปิดโอกาสไม่ควรกีดกันเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ได้

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญถึงความต้องการด้านความก้าวหน้าในชีวิต จะเห็นได้ว่า ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จจากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer จะเห็นได้ว่า ความต้องการที่สำคัญของมนุษย์มี 3 ด้าน ด้วยกัน คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่ ความต้องการมีสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์โดยทั่ว ๆ โดยความต้องการทั้ง 3 ด้านดังกล่าวนี้ ไม่จำเป็นว่าจะต้องได้สิ่งใดก่อนหรือหลัง ซึ่งบางครั้งสิ่งที่ได้รับอาจจะได้รับพร้อมกันก็เป็นได้ เมื่อเทียบกับความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเรียงลำดับจากระดับต่ำไปยังระดับสูง และ Alderfer ยังพบว่า บุคคล

ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ ความต้องการเจริญก้าวหน้ามากกว่าความต้องการด้านร่างกาย ธงชัย สันติวงษ์ ( 2536 : 363 ) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ต้องการจงใจให้ได้ผลต้องคำนึงถึงทางเลือกประการหนึ่ง คือ การให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในกลุ่มและมีระบบประเมินที่อยู่ดีธรรม ตลอดทั้งการยอมรับในความสามารถ ดังกล่าวแล้วเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง ส่วนแนวคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานโดยการจงใจด้วยความก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการให้ปรับปรุงตนเองตลอดเวลาที่ใช้ได้ดี (สมพงษ์ จิระประภาพันธ์, 2525 : 84) นอกจากนี้การศึกษาของ เซาว์ สาลีฉินและคณะ (2529 : 61) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า โอกาสเป็นเรื่องสำคัญมาก โดยเฉพาะระบบราชการทุกคนที่เข้ามา ย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมองเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุสำคัญทำให้การจงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ความต้องการด้านความก้าวหน้าในชีวิตอยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการจงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะการจงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีทัศนะต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะนงชัย ลาภรัตนวิทยา ( 2549 : บทคัดย่อ ) ที่ทำวิจัยเรื่อง การใช้การจูงใจครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อหน้าที่ของตนเองในการแสดงความรับผิดชอบสนับสนุนหรือส่งเสริมภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนแสดงความห่วงใยต่อข้าราชการครู และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ บุญภิรมย์ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ กุลกลาง ( 2545 : บทคัดย่อ ) พบว่า ครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานที่ต่างกัน อาจมองถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงความ รับผิดชอบในการสนับสนุนหรือส่งเสริมภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาที่ต่างกัน ด้วยเหตุเหล่านี้ จึงทำ ให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่มีประสบการณ์ใน การทำงานที่ต่างกันมีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะนงชัย ลากรัตน์วิทยา (2529 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่องการจูงใจครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านโอกาสการ เจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน และด้านความรับผิดชอบ จึงทำให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปลงเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 การมุ่งใจอยู่ในระดับมาก จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงในบางข้อ เพื่อเป็นการยกระดับในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสัมฤทธิ์ผลจึงควรดำเนินการ คือ ในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในกลุ่ม และมีระบบประเมินที่ยุติธรรมตลอดทั้งการยอมรับในความสามารถดังกล่าวแล้วเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง ส่วนแนวคิดในการกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเฉพาะระบบราชการทุกคนที่เข้ามา ย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมองเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงาน

ดังนั้นการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับทุกเรื่องไม่ควรเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และควรที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูรู้สึกเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมุ่งใจข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยการมุ่งใจข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมุ่งใจข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าของข้าราชการครูโดยเน้นข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และประเมินผลเชิงประจักษ์ในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการมุ่งใจในการปฏิบัติงานต่อไป