

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

The factors influenced the attitudes, motivation and the achievement of the officers working at Narathiwat Provincial Primary Education Office

สุพรรณณี พรหมชัย ศศ.บ. (Supanee Promchai, B.A.)¹

อนิวัช แก้วจำนงค์ Ph.D.(Aniwat Kaewjomnong, Ph.D.)²

อรจันทร ศิริโชติ D.B.A.(Orachan Sirichote, D.B.A.)³

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 321 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบ 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านทัศนคติ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ อาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ



มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ ปฏิบัติและผู้รับบริการ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ทัศนคติ แรงจูงใจ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Abstract

This research aimed to compare the attitudes, motivation and the achievement of officers who are working at Narathiwat Provincial Primary Education Office. They were classified according to different variables such as gender age education level position working period and their income. The data were collected from 321 officers are working at different work sections of Narathiwat Provincial Primary Education Office 1,2,3. The size of the available group samples were only 175. The data collected using questionnaires, estimation, value scale reliant valued at 0.90. The data was analyzed by using Frequency Distribution Percentage, Mean, standard deviations, t-test value, F-test value and analyzing one way ANOVA transformation.

The findings showed that the attitude motivation and the achievement of officers working at Narathiwat Provincial Primary Education Office were in very high level. From the comparative study 1) showed that the officers of the different sex and age had the same attitude, motivation and achievement of working performance. The attitudes factors were significantly statistical difference at .05 level. 2) The differences of officers' education were significantly statistical difference at .05 level of attitude motivation and the achievements. 3) The different of officers' position showed no difference of attitude, but the motivation and the achievements were significantly statistical difference at .05 level. 4) The difference of officers' working period showed no difference of motivation and achievements except the attitude factor that were significantly statistical difference at .05 levels 5) The difference of officers' income showed their motivation and the achievements significantly statistical difference at .05 level. From research findings it was indicated that the Directors should encourage and provide their officers the opportunity to participate in relationship buildings among them. Buildings their good working prospective and pleasant service to their clients and exchange experience in order to develop

both their work and self-development systematically and continuously as well as providing them a better welfare and appropriate allowances.

Keywords: Attitude, motivation, working achievement, Narathiwat Provincial Primary Education Office

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, เขต 2 และ เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของจังหวัด ครอบคลุมอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล และเป็นหน่วยบริหารจัดการซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีโครงสร้างการบริหารงานตามภารกิจที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดออกเป็น 5 กลุ่มงานและ 1 หน่วย ประกอบด้วยกลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละกลุ่มงานมีขอบข่ายภารกิจ และมีเป้าหมายหลักที่สำคัญคือ มุ่งเน้นการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษารายงานการติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่ายังประสบปัญหาและมีข้อจำกัดหลายประการได้แก่ การกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดไม่ทั่วถึงเนื่องจากมีสถานศึกษาจำนวนมากและตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมไม่เท่าเทียมกันมีผลให้การดำเนินงานตามภารกิจได้ไม่สมบูรณ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

สาเหตุสำคัญข้างต้นนอกจากจะมีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแล้ว สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังมีผลทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการโยกย้ายสลับเปลี่ยนของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแล้ว ทักษะคติกับแรงจูงใจก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ทักษะคติในการปฏิบัติงานมีทั้งบวกและลบจึงมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในองค์กรมี



ทัศนคติที่เป็นบวกจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆให้กับองค์กร หากบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่องานที่ทำแล้วก็อาจจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเบื่อบ่อยๆต่องานที่ทำ ส่งผลให้ขาดความรับผิดชอบหรือทำงานโดยไร้จุดมุ่งหมายจึงขาดความตั้งใจจริงที่จะทำให้งานนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผลได้ (มัทธนา ศิริเอก, 2547)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของทัศนคติและแรงจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จึงให้ความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” ผลที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป นอกจากนี้นักวิจัยยังสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยไปใช้กับการวิจัยในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2 และ 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2 และ 3 จำนวน 321 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2 และ 3 จำนวน 175 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยทำบันทึกถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, 2 และ 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, 2 และ 3 ได้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2 และ 3 ด้วยตนเอง และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองโดยใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 2 สัปดาห์

3. ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Study) ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านความรู้สึกร่างกาย แรงจูงใจด้านลักษณะงาน และผลสัมฤทธิ์ด้านกระบวนการภายในที่มีผลในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4. เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)



ผลการวิจัย

1. ผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 77.10 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 30.00 ตำแหน่งพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 37.70 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.70 และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.40

2. ผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านความรู้สึก แรงจูงใจด้านลักษณะงาน และผลสัมฤทธิ์ด้านกระบวนการภายใน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.1 ด้านความรู้สึก พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.54) และพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) และได้รับคำชมเชยยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านความรู้สึก

ทัศนคติด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน	4.13	.59	มาก
2. ได้รับคำชมเชย ยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมงาน	3.67	.70	มาก
3. ได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.87	.66	มาก
รวม	3.89	.54	มาก

2.2 ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.93) และพบว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.80) และได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.62) ส่วนการได้รับสนับสนุนให้พัฒนาสมรรถนะด้วยการประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.88	.80	มาก
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลา และความสามารถ	3.91	.65	มาก
3. ได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.81	.62	มาก
4. ได้รับสนับสนุนให้พัฒนาสมรรถนะด้วยการประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.62	.79	มาก
รวม	3.84	.93	มาก

2.3 ด้านกระบวนการภายใน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีวราวิสัยด้านกระบวนการภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.59) และพบวาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการรองรับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ มีการรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.64) มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผน ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.65) และมีระบบฐานข้อมูลรวดเร็วครบถ้วน และทันสมัย ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการภายใน

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการรองรับการปฏิบัติงาน	4.03	.68	มาก
2. มีระบบฐานข้อมูลรวดเร็ว ครบถ้วน และทันสมัย	3.93	.73	มาก
3. มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผน	3.97	.65	มาก
4. มีการรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานประจำปี	4.00	.64	มาก
รวม	3.97	.59	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีวราวิสัย

3.1 การเปรียบเทียบทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีวราวิสัยโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	เพศ				t-value	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้ลึก	4.01	.58	3.86	.53	1.55	.12
2. ด้านพฤติกรรม	4.17	.54	4.23	.47	.66	.51
รวม	4.09	.52	4.04	.43	.57	.57

* $p < .05$ ** $p < .01$

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t-value	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน	3.88	.59	3.83	1.01	.34	.73
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.86	.75	3.65	.65	1.72	.09
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	.57	3.95	.58	.44	.67
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.90	.84	3.92	.63	.13	.89
5. ด้านสถานที่ทำงาน	3.97	.63	3.99	.63	.23	.82
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	.66	3.93	.64	.71	.48
7. รายได้และสวัสดิการ	3.56	.69	3.69	.74	.98	.33
รวม	3.87	.52	3.84	.48	.34	.74

* $p < .05$ ** $p < .01$

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่า ผลสัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	เพศ				t-value	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเงิน	3.84	.57	3.81	.56	.31	.76
2. ด้านผู้รับบริการ	3.95	.65	3.93	.59	.18	.86
3. ด้านกระบวนการภายใน	4.02	.63	3.95	.58	.69	.49
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	4.07	.67	3.94	.59	1.20	.23
รวม	3.97	.53	3.91	.49	.71	.48

* $p < .05$ ** $p < .01$

4. ผลเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส

4.1 การเปรียบเทียบทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2.14	3	.71	3.70	.01*
	ภายในกลุ่ม	32.95	171	.19		
	รวม	35.08	174			
แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	.50	2.15	.10
	ภายในกลุ่ม	40.08	171			
	รวม	41.59	174			
ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	.51	2.09	.10
	ภายในกลุ่ม	42.04	171	.25		
	รวม	43.58	174			

* $p < .05$ ** $p < .01$



4.2 การเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.62	2	.18	9.88	.00**
	ภายในกลุ่ม	31.47	172			
	รวม	35.08	174			
แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.09	2	2.04	9.37	.00**
	ภายในกลุ่ม	37.51	172	.22		
	รวม	41.59	174			
ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	.97	4.02	.02*
	ภายในกลุ่ม	41.63	172	.24		
	รวม	43.58	174			

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.3 การเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.81	4	.45	2.31	.06
	ภายในกลุ่ม	33.28	170	.20		
	รวม	35.08	174			
แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.25	4	.56	2.43	.05
	ภายในกลุ่ม	39.34	170	.23		
	รวม	41.59	174			
ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.18	4	.55	2.24	.07
	ภายในกลุ่ม	41.40	170	.24		
	รวม	43.58	174			

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.4 การเปรียบเทียบทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษานราธิวาส จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาสจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่มี
ความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2.39	4	.60	3.10	.02*
	ภายในกลุ่ม	32.70	170	.19		
	รวม	35.08	174			
แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.65	4	.41	.175	.14
	ภายในกลุ่ม	39.94	170	.24		
	รวม	41.59	174			
ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.97	4	.24	.97	.43
	ภายในกลุ่ม	42.61	170	.25		
	รวม	43.58	174			

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.5 การเปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส จำแนกตามรายได้และสวัสดิการโดยรวมมีความแตกต่าง
กัน ดังตารางที่ 11



ตารางที่ 11 เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	4.17	4	1.04	5.74	.00**
	ภายในกลุ่ม	30.91	170	.18		
	รวม	35.08	174			
แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.95	4	.99	4.46	.00**
	ภายในกลุ่ม	37.64	170	.22		
	รวม	41.59	174			
ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3.44	4	.86	3.64	.00**
	ภายในกลุ่ม	40.138	170	.24		
	รวม	43.58	174			

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.6 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ที่ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ที่ 0.24 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท ที่ .05 และเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ที่ .59 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ	\bar{x}	ผลต่างการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้และสวัสดิการ				
		น้อยกว่า 5,000	5,000-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	มากกว่า 20,000
น้อยกว่า 5,000	2.95	-	.59	.64	.88	.93
5,000-10,000	3.54	-	-	.05	.29	.34
10,001-15,000	3.59	-	-	-	.24	.29
15,001-20,000	3.83	-	-	-	-	.05
มากกว่า 20,000	3.88	-	-	-	-	-

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมายงานและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.54) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลา ตรงกับความรูความสามารถเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.93) และพบวาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการรองรับการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.59)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ต่างจากการศึกษาของวันเพ็ญ พึ่งพิบูลย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสังคม จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเกสร วจนรจนา (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมงในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการศึกษาพบว่าเพศไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสด้านอายุพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554) ซึ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสจำแนกตามระดับการศึกษา มีทัศนคติและแรงจูงใจโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ พึ่งพิบูลย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



5. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสจำแนกตามตำแหน่งงาน ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนพเก้า ไพรลีน (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบา ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างทางด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

6. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทักษะโดยรวมของเจ้าหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเกสร วจนรจนา (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

7. เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสจำแนกตามรายได้และสวัสดิการ ทักษะ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีผลต่างในการปฏิบัติงานที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 5,000-10,000 บาท และน้อยกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่างกันที่ 0.05, 0.29, 0.34, 0.93 ตามลำดับ ซึ่งต่างจากการศึกษาของเกสร วจนรจนา (2545) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการศึกษาระดับเงินเดือน รายได้และสวัสดิการไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

สรุป

เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส มีทักษะ ทักษะ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ทักษะ และแรงจูงใจที่ดียังช่วยสร้างความเข้าใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือ และความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าความรู้สึก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า สถานที่ทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ และสวัสดิการและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า กระบวนการภายในส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าการเงิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ควรจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

รายการอ้างอิง

เกสร วจนรจน. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณในการจัดท่างบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นพเก้า ไพรลีน. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานกลุ่มบริษัทโตชิบาประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เนตรนภิส เลิศเตชานนท์. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 3(3), 73-89.

มัทนา ศิริเอก. (2547). ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมในองค์กรอย่างไร. เข้าถึงเมื่อ 3 มิถุนายน 2554. จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2298>.



- วันเพ็ญ พี่งพิบูลย์. (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน
กรณีศึกษา:สำนักงานประกันสังคม จังหวัดฉะเชิงเทรา.** การศึกษาปัญหาพิเศษ. รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **การศึกษารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของประเทศที่
ประสบความสำเร็จด้านการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.