



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส
(ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

Performance Motivation of Education Personnel of Wat
Chantrawat School (Sukhapasarat) under the Jurisdiction of the
Secondary Educational Service Area Office 10

สุนันทา ปักชาสวย¹ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 26 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูทั้งหมดในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวนข้าราชการครู 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent samples) และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจสูงสุดในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีแรงจูงใจต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจการปฏิบัติงาน , บุคลากรทางการศึกษา

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

² อ.ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

ABSTRACT

The research purpose was to study performance motivation of education personnel of Wat Chantrawat School (Sukhapasarat) under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10. The sample was the 66 government teachers of Wat Chantrawat School (Sukhapasarat) under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10. The research instrument was the questionnaire with reliability 0.05. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples) and one way Analysis of Variance.

The research findings were:

1. Most of the respondents were male, aged 31-40 years and had 6-10 years of work experience.
2. The performance motivation of education personnel of Wat Chantrawat School (Sukhapasarat) under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10, overall of motivation was at high level; the highest motivation aspect was the nature of the work performed aspect, followed by the success in work aspect, and the lowest motivation aspect was the job advancement aspect.
3. The comparison of performance motivation of education personnel of Wat Chantrawat School (Sukhapasarat) under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10, classified by gender, age, and experience found overall was different with statistical significance level .05.

Keyword : Performance Motivation , Education Personnel

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ในโรงเรียนมีขอบข่ายปัจจัยหลายอย่างที่ตรงต้องดำเนินงาน ซึ่งทุกภารกิจมีความสำคัญ และ คน นับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลย่อมขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวจักรสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องรักขานักวิชาการไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ โดยวิธีจูงใจให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจเพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วบุคลากรจะมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ในการทำงาน



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

“สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (เย็นตะวัน แสงวิเศษ, 2554)

การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกวงการให้ความสนใจ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพราะจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการ ที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะบริหารงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และที่สำคัญแรงจูงใจยังใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ด้วยเพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่ล้มเหลว คือ แรงจูงใจส่วนตัวที่ผู้ประสบความสำเร็จมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ (สมคิด กลัปดี, 2549)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคลากรการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและการพัฒนางานการศึกษาของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แตกต่างกัน



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน 7) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 9) ด้านสภาพการทำงาน และ 10) ด้านความมั่นคงในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูทั้งหมดในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวนข้าราชการครู 78 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 78 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครทซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยเนื้อหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่วิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 องค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน 7) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 8) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 9) ด้านสภาพการทำงาน และ 10) ด้านความมั่นคง

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 60 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหา 10 ด้าน โดยให้ความหมายแต่ละด้าน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

- 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยอาศัยเนื้อหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่วิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และตัวแปรที่นิยามในการวิจัยและกำหนดกฎเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำตอบ
4. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประชากรจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 10 ด้าน
7. นำแบบสอบถามปรับปรุงอีกครั้งเป็นฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ครูโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่เป็นประชากรในการตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามแล้วครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 28 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC)
 - 1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)
3. สถิติสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	.44	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	.43	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	.41	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	.43	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.58	.43	มาก	10
6. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.89	.41	มาก	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.62	.44	มาก	9
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.81	.45	มาก	6
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.75	.42	มาก	7
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	.43	มาก	8
โดยภาพรวม	3.89	.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = .04) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$; S.D. = .44) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$; S.D. = .43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.58$; S.D. = .43)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	43	3.81	.45	4.516	0.002
หญิง	35	4.25	.45		
รวม	66				

จากตารางที่ 2 พบว่าเพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.84	.42	14.793	.003
ภายในกลุ่ม	36	.34	.03		
รวม	39	1.18			

จากตารางที่ 3 พบว่าอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.84	.42	14.793	.000
ภายในกลุ่ม	36	.34	.03		
รวม	39	1.186			

จากตารางที่ 4 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

“สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมคิด กลัปดี (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เดือนเพ็ญและคณะ (2549) ได้ศึกษา “ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” พบว่าเพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่ แตกต่างกันไป

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามอายุโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี, 41- 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ได้ทำการศึกษา เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี พบว่า ช่วงอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่ต่างกัน

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มี ประสบการณ์ 0-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนวัด จันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับ การศึกษาของธิดา สุขใจ (2548) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอก ย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการให้รางวัลตอบแทนตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานสำเร็จ
 - 1.2 ด้านการได้การยอมรับนับถือ บุคลากรทางการศึกษาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นับถือ



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความชำนาญ
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการให้รางวัลตอบแทนตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานสำเร็จ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจากผลงานที่ปฏิบัติได้
 - 1.6 ด้านนโยบายแผนและการบริหารงาน การบริหารขององค์กรควรตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน
 - 1.7 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรมีสวัสดิการที่เหมาะสม และเอื้อต่อการดูแลครอบครัว
 - 1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการประชุมผู้ปกครองตามวงรอบ และมีการประชุมสัมพันธ์ความก้าวหน้าของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.9 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรจะเข้มงวดต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมากจนเกินไป
 - 1.10 ด้านความมั่นคงในงาน หน่วยงานจึงควรพิจารณาสวัสดิการให้พอเหมาะและเท่าเทียมกัน
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มประชากรให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล
 - 2.2 ควรจะมีการศึกษาคุณลักษณะในด้านอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มองเห็นทัศนคติในหลายๆ แง่มุม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดา สุขใจ. (2548). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม.
- สมคิด กลับดี. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cronbach, Lee J. (1984). **Essentials of Psychological Testing**. 4 th ed. New York : Macmillan.
- Likert, R. A. (1932). **Technique for the Measurement of Attitude**. Archives Psychological. 3(1), pp. 42-48.