

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 6” ประจำปี 2565

วันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2565 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		ให้ระบุที่ใช้แบบสอบถามอะไร เช่นแบบสอบถามแรงจูงใจของครู
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		แก้ไขให้สอดคล้องกับบทคัดย่อภาษาไทยที่แก้ไขใหม่
3. บทนำ		✓		ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้คำ (บรรทัดที่ 6 องค์การ หรือ องค์การ) และคำที่พิมพ์ผิด (ย่อหน้า 3 บรรทัดที่ 2 จากการดำเนินงานที่ <u>มาผ่าน</u>) แก้ไขเป็น จากการดำเนินงานที่ผ่านมา
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	✓			
6. วิธีดำเนินการวิจัย		✓		-เครื่องมือให้บอกว่าพัฒนามาจากของใคร และวัดแรงจูงใจ 5 ด้านมีอะไรบ้าง มีกี่ข้อ ระดับคะแนนให้เขียนสรุป (จากระดับคะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด – ระดับคะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด) -การเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ระบุเพิ่มว่าเก็บในช่วงระยะเวลาใด -การวิเคราะห์ข้อมูล ให้ระบุที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอะไร -ข้อ 4.2 ให้ระบุส่วนไหนทดสอบด้วย t-test ส่วนไหนที่ทดสอบด้วย one way ANOVA (เช่น เพศ ใช้ t-test, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ ใช้ one way ANOVA) เขียนให้ชัดเจน และตัดคำว่า “เพราะมีจำนวนไม่เท่ากัน” ออกไป เนื่องจากเป็นภาษาพูด แต่ในบทความไม่ใช่ -ควรตรวจสอบคำที่พิมพ์ผิดและพิมพ์ตก ตัวอย่าง เช่น ประชากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 ตกคำว่า “ปี”
7. ผลการวิจัย		✓		-ในตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุซ้ำซ้อนกัน เพราะมีช่วง 30 – 45 ปี อีกช่วงหนึ่งต้องเป็น “มากกว่า 45 ปีขึ้นไป” รวมถึงตารางอื่น ๆ ด้วยแก้ไขทั้งหมดให้สอดคล้องกัน (ตารางที่ 4.1, 4.2, 4.3) -ในตารางที่ 4 ผลจำแนกตามอายุ มี sig .000 ให้ใส่ดอกจัน 3 ดอก และค่า p-value < .001 รวมทั้งแก้ไขได้ตาราง ***p-value<.001 และแก้ไขในตารางอื่น ๆ และคำอธิบายด้วย ให้ใส่เป็นตามระดับความมีนัยสำคัญ .001 หรือ .01 หรือ .05 รวมทั้งคำอธิบายได้ตารางด้วยให้สอดคล้องกัน

				-ตรวจสอบตารางที่ 4.3 มีค่าสถิติตัวเลขในตารางไม่ถูกต้อง (ค่า 0.434 และค่า -0.438 ค่าใดถูกต้องไม่ถูกต้อง) แก้ไขให้ถูกต้อง -ในตารางที่เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ อาจใส่ข้อมูลให้ครบคู่ แต่จะใส่ดอกจันในคู่ที่ Sig. -ควรตรวจสอบค่าผิดทุกตารางในรายละเอียด เพื่อไม่ให้มีความผิดพลาด
8. สรุปผลการวิจัย		✓		-แก้ไขระดับความนัยสำคัญของการสรุปผลให้สอดคล้องกับการแก้ไขในส่วนอื่น -ให้อ่านและตรวจสอบคำผิดด้วย เพราะมีคำพิมพ์ผิดอยู่หลายที่
9. อภิปรายผล		✓		-ในข้อ 3 ให้อธิบายให้ชัดเจนว่า บุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป...มีแรงจูงใจแตกต่างกันในแบบไหน (เช่น สูงกว่า) วัยอื่น ๆ ทุกช่วงอายุเพราะ... ในข้อ 5 ให้อธิบายว่าเป็นเพราะอะไรที่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ จึงมีผลต่อแรงจูงใจ ควรอธิบายให้ชัดเจนว่ามีแรงจูงใจสูงกว่า, ต่ำกว่าเพราะอะไร เนื่องจากข้อนี้ไม่ได้อธิบายเหตุผลไว้เพิ่มเติม -ตรวจสอบคำผิด เช่น ในข้อ 3 แรงจูง<u>ใน</u> แก้เป็นแรงจูงใจ
10. ข้อเสนอแนะ	✓			
11. เอกสารอ้างอิง		✓		-อ้างอิงให้ใส่ให้ครบตามการอ้างอิงในตัวบทความ เช่น (ฝ่ายบุคคล รร.อัสสัมชัญคอนแวนต์, ปี) มีอ้างอิงในตัวบทความ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอะไร เช่น เป็นสถิติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน? ก็ต้องมีอ้างอิงในส่วนของเอกสารอ้างอิงด้วย
12. องค์กรความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ✓ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 6” ประจำปี 2565
วันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2565 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	✓			ควรตัดคำฟุ่มเฟือยออก
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	✓			
3. บทนำ	✓			
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	✓			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	✓			
7. ผลการวิจัย		✓		1. การแบ่งช่วงอายุไม่ถูกต้อง คือ 30-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ทำให้ผู้ที่มีอายุ 45 ปี อยู่ในสองขั้นนี้ ... ให้ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไข 2. ในตารางที่เป็นการเปรียบเทียบรายการ โดยวิธีการของเซฟเฟ .. ให้เติมค่าให้ถูกต้อง
8. สรุปผลการวิจัย	✓			
9. อภิปรายผล		✓		1. การอภิปรายผลในข้อ 4 ไม่ครบถ้วน (แรงจูงใจรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเงินเดือนฯ แตกต่างกัน)
10. ข้อเสนอแนะ	✓			
11. เอกสารอ้างอิง		✓		1. การอ้างอิงในเนื้อหาบางรายการ ไม่มีบรรณานุกรม 2. ให้เรียงลำดับบรรณานุกรม ตามตัวอักษร
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ✓ ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวม มีระดับความถี่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.33$) โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.68, \sigma = 0.33$) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 4.33, \sigma = 0.54$)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ไม่พบความแตกต่างในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรครู

Motivation for the performance of the teacher personnel of Assumption Convent Lopburi School

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to examine motivation levels in teacher performance of teacher personnels of Assumption Convent School, Lopburi, and 2) to compare the motivation of teacher personnel of Assumption Convent School, Lopburi, classified by gender, age, education level, and work experience. The researcher collected data from 95 teachers working in Assumption Convent School, Lopburi, in the academic year 2021. The research instrument was a questionnaire about teachers' motivation. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistical hypothesis, independent t-test and one-way ANOVA analysis of variance, were found. The motivation for the performance of the teacher personnels of Assumption Convent School, Lopburi, was at the highest level ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.33$) and the aspect with the highest mean was the work supportive environment ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.33$) whereas the lowest was “salary and benefits” aspect ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.54$). The results of hypothesis testing revealed that the general and individual achievement motivation of teaching staff classified by age group and professional experience had a statistically significant difference at the .05 level while, there is no difference in motivation for the performance of the teacher personnels of Assumption Convent Lopburi School classified by gender and education level.

Keywords: Motivation, performance, teacher personnel

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมากขึ้นในหลายๆ ด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ใช้ระบบการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การศึกษาจึงนับเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ อันเกิดจากการหลอมรวมเอาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลจนกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยสมรรถนะ ส่งผลให้องค์กรนั้นๆ แตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ **อ้างอิง**

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญในสังคม มีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น การจัดการศึกษา สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน แต่ที่สำคัญ คือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับบุคลากร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน (วชิระ กันภัย, 2559) เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตั้งอยู่ในจังหวัดลพบุรี มีบุคลากรครูทั้งหมด 95 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น ครูบางท่านปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานของตนเอง ครูแต่ละท่านมีภาระชั่วโมงการสอนที่มากและมีหน้าที่ปฏิบัติงานเพิ่มจากสายงานตนเอง (ฝ่ายบุคลากร โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี, 2564) **ไม่มีบรรณานุกรม**

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จึงสนใจจะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรครูของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรครูเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรครูชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรครูที่อยู่ในช่วงอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ที่ปฏิบัติงานในการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 95 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน และเพศหญิง จำนวน 84 คน (ฝ่ายบุคลากร โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน (วชิระ กันภัย, 2559) ลักษณะของคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

- | | |
|--------------|----------------------------|
| ระดับคะแนน 5 | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 4 | หมายถึง เห็นด้วยมาก |
| ระดับคะแนน 3 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| ระดับคะแนน 2 | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| ระดับคะแนน 1 | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) พบว่า ได้ดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อคำถาม ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีความตรงเชิงเนื้อหาที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แต่มีการปรับแก้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปทดลองกับบุคลากรครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ทั้งหมด จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบทั้งด้านภาษาที่ใช้ และหาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .881 ซึ่งความเที่ยงอยู่ในระดับที่สูงผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ให้กับบุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำนวน 95 คน โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google form) และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้ ตามช่วงการให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.21 – 5.00
----------------	-----------	-------------

ระดับมาก	ช่วงคะแนน	3.41 – 4.20
ระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.61 – 3.40
ระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.81 – 2.60
ระดับน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.80

อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์.. ใช้

4.2 ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เพศ ใช้สถิติทดสอบ t-test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's F-test) เพราะมีจำนวนไม่เท่ากัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	11.60
หญิง	84	88.40
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	13	13.70
30 - 45 ปี	66	69.50
45 ปีขึ้นไป	16	16.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	7.40
ปริญญาตรี	78	82.10
ปริญญาโท	10	10.50
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	18	18.90
5 – 10 ปี	45	47.40
มากกว่า 10 ปี	32	33.70

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นบุคลากรครูหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 และเป็นบุคลากรครูชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ขณะที่อายุของบุคลากรครูส่วนใหญ่ อายุ 30-45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 ระดับการศึกษาของบุคลากรครูส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรครูส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ลพบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู	μ	σ	แปลผล/แปลความหมาย	ลำดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.52	0.37	มากที่สุด	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.68	0.33	มากที่สุด	1
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.63	0.39	มากที่สุด	2
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.33	0.54	มากที่สุด	5
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.34	0.55	มากที่สุด	4
รวม	4.50	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.33$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu=4.68, \sigma=0.33$) ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\mu=4.63, \sigma=0.39$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu=4.52, \sigma=0.37$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\mu=4.34, \sigma=0.55$) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu =4.33, \sigma= 0.54$)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู	เพศ				t	p-value
	ชาย (N=11)		หญิง (N=84)			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.490	0.484	4.521	0.352	-0.258	.797
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.618	0.414	4.688	0.314	-0.668	.506
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.545	0.410	4.635	0.390	-0.717	.475
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.018	0.635	4.369	0.511	-2.079	.040*
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.127	0.770	4.366	0.512	-1.366	.750
รวม	4.360	0.472	4.516	0.307	-1.481	.142

*p-value < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรครูชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรครูชาย สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ จำแนกตาม อายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู	Levene's Test				ANOVA	
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	F	Sig.
1. ด้านลักษณะงานปฏิบัติ	1.910	2	92	.154	2.291	.107
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1.878	2	92	.159	13.319	.000*
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	1.322	2	92	.272	10.907	.000*
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.321	2	92	.104	11.807	.000*
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.808	2	92	.066	0.773	.465
รวม	1.245	2	92	.293	9.870	.000*

*p-value < .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรีโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ (μ)	ต่ำกว่า 30 ปี (4.307)	30-45 ปี (4.718)	45 ปีขึ้นไป (4.825)
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.410*	-0.517*
30-45 ปี	0.410*	-	-
45 ปีขึ้นไป	0.517*	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-tes) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และอายุ 30-45 ปี แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แก้ไขอายุ 45. ทูตแห่งพระครับ

ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ (μ)	ต่ำกว่า 30 ปี (4.200)	30-45 ปี (4.681)	45 ปีขึ้นไป (4.737)
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.481*	-0.537*
30-45 ปี	0.481*	-	-
45 ปีขึ้นไป	0.537*	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 4.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-tes) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และอายุ 30-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ (μ)	ต่ำกว่า 30 ปี (3.876)	30-45 ปี (4.315)	45 ปีขึ้นไป (4.750)
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.438*	-0.873*
30-45 ปี	0.438*	-	-0.438*

อายุ (μ)	ต่ำกว่า 30 ปี (3.876)	30-45 ปี (4.315)	45 ปีขึ้นไป (4.750)
45 ปีขึ้นไป	0.873*	0.434*	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-tes) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และอายุ 30-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู	Levene's Test			ANOVA		
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	F	Sig.
1. ด้านลักษณะงานปฏิบัติ	.102	2	92	.903	1.55	.217
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.976	2	92	.381	0.82	.440
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	.142	2	92	.868	1.63	.201
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.478	2	92	.035	3.83	.025*
5.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.591	2	92	.080	0.56	.569
รวม	3.034	2	92	.053	1.57	.213

*p-value < .05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรีโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (μ)	ต่ำกว่าปริญญาตรี (3.828)	ปริญญาตรี (4.384)	ปริญญาโท (4.240)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-0.556*	-
ปริญญาตรี	0.556*	-	-
ปริญญาโท	???	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 5.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-tes) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่าบุคลากรครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู	Levene's Test				ANOVA	
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	F	Sig.
1. ด้านลักษณะงานปฏิบัติ	.521	2	92	.596	4.05	.021*
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	7.654	2	92	.001	8.87	.000*
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	1.268	2	92	.286	6.65	.002*
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	1.995	2	92	.142	8.82	.000*
5.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.101	2	92	.128	0.49	.609
รวม	3.569	2	92	.032	7.12	.001*

*p-value < .05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรีโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (μ)	น้อยกว่า 5 ปี (4.333)	5-10 ปี (4.511)	มากกว่า 10 ปี (4.631)
น้อยกว่า 5 ปี	-	-	-0.297*
5-10 ปี	???	-	-
มากกว่า 10 ปี	0.297*	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 6.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (μ)	น้อยกว่า 5 ปี (4.577)	5-10 ปี (4.591)	มากกว่า 10 ปี (4.862)
น้อยกว่า 5 ปี	-	-	-0.284*
5-10 ปี	???	-	-0.271*
มากกว่า 10 ปี	0.284*	0.271*	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 6.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-test) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ที่ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (μ)	น้อยกว่า 5 ปี (4.377)	5-10 ปี (4.617)	มากกว่า 10 ปี (4.775)
น้อยกว่า 5 ปี	-	-	-0.397*
5-10 ปี	???	-	-
มากกว่า 10 ปี	0.397*	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 6.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-test) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน (μ)	น้อยกว่า 5 ปี (3.911)	5-10 ปี (4.360)	มากกว่า 10 ปี (4.518)
น้อยกว่า 5 ปี	-	-0.448*	-0.607*
5-10 ปี	0.448*	-	-
มากกว่า 10 ปี	0.607*	???	-

*p-value < .05

จากตารางที่ 6.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's F-test) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี และบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกับบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูสูงที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.33$) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด ($\mu=4.33$, $\sigma=0.54$)
2. บุคลากรครูชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรครูที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

หรือจะเดิมว่า
ด้านเงินเดือน
น้อยที่สุด

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูสูงที่สุด เนื่องจาก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นมา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี ได้ปรับปรุงอาคารเรียน เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งานและรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีการศึกษา รวมทั้งได้มีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในด้านเทคโนโลยีไว้อย่างครบถ้วน ทำให้ในช่วงการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ผ่านมา บุคลากรครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างสะดวกมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ โชติชญาณ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด เนื่องจาก ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้โรงเรียนต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่าย และไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้เต็มจำนวนที่เพียงพอกับค่าครองชีพของบุคลากรครู รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรครูเคยได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนไม่พอใจในเรื่องอัตราเงินเดือน การปรับขึ้นเงินประจำปี และการที่ไม่สามารถปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งสวัสดิการในหลายอย่างที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุง

เอามาเฉพาะ
ด้านสิ่งแวดล้อม

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรครูชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กล่าวว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามองค์การต่างๆ เมื่อมีการคัดเลือกรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะเป็น

เพศชายหรือหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า องค์การโดยทั่วไป โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของ ความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้า ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยาการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่าใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรครูที่อยู่ในช่วงอายุที่ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน โดยบุคลากรครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และอายุ 30-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สอดคล้องกับงานของ เกศมรินทร์ งามเลิศ (2559) ~~ไม่มีบรรณานุกรม~~ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กล่าวว่า อายุที่ แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยจะพบว่า บุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุเนื่องจากรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มี เกียรติ และศักดิ์ศรี

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของ วราพร เมืองนนท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขต นวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่ แตกต่างได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะไม่ต่างกัน แต่ด้านเงินเดือน แตกต่างกันนะครับ อภิปรายผลด้วย

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรครูที่มี ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ปริดา พรพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการ ทำงานแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้น ผู้บริหารควรนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ไปปรับใช้ เพิ่มเติมแก้ไข หรือทำ โครงการเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการพิเศษ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการเพิ่มขึ้นเงินเดือนพิเศษ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจใน การทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรของโรงเรียนที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาจนำการประเมินผลงานด้านพิเศษ เพิ่มเติมมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรครูของโรงเรียน รวมถึงนำปัจจัยด้านต่างๆ มาสร้างโครงการทางด้านจูงใจเพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทร์ น สวงนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วชิระ กันภัย. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพร เนืองนันท. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6 (6), 114-125.
- วิไล ปรีดาพรพันธุ์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนสนิมคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานิ สฤษฏ์วินิช. (2552). *พฤติกรรมมองการณ์ใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาภรณ์ โชติชญา. (2555). *แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.