**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**

**นางสาวจันทร์ธิมา สุตะคาน1 และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง2**

**นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**

**1E-mail: s65561802068@ssru.ac.th , 2E-mail: suttipong.bo@ssru.ac.th**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งสิ้น 70 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่โดยวิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) โดยผลการวิจัยพบว่า1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่มีความแตกต่าง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

**Motivation in the performance of teachers and educational personnel**

**Wat Dan Samrong School Samut Prakan Primary Educational**

**Service Area Office 1**

**Janthima Sutakan**1 **, Suthipong Boonpadung2**

**Master's Degree Student in Educational Administration, Graduate School**

**Suan Sunandha rajabhat university**

**1E-mail: s65561802068@ssru.ac.th , 2E-mail: suttipong.bo@ssru.ac.th**

**ABSTRACT**

The purposes of this research are 1) to study the level of motivation in work of teachers and educational personnel at Wat Dan Samrong School; Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 2) To compare the performance motivation of teachers and educational personnel at Wat Dan Samrong School. Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 is total of 70 people were selected using a simple random sampling method. The tool used in the research was a questionnaire. Statistics used to analyze data Consists of mean, percentage, standard deviation, F-value test and pairwise testing using the Least Significant Difference (LSD) test. The results of the research found that 1) the motivation for the work of teachers and educational personnel at Wat Dan Samrong School Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, when considering each aspect. It was found that the overall level was at a high level. In order from highest to lowest average, they are responsibility the nature of the work performed Interpersonal relations recognition is counted on the advancement of one's career. Aspects of success in work environment and compensation and welfare, respectively 2) Respondents who are aged different working experiences have opinions about the motivation for the work of teachers and educational personnel at Wat Dan Samrong School. Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 has no difference. As for the respondents who had an education level and different salaries, there are opinions about the motivation for the work of teachers and educational personnel at Wat Dan Samrong School Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 is significantly different at the .05 level .

**Keywords:** Motivation, Performance of educational personnel

**บทนำ**

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561, น.34) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลากหลายปัจจัยและหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนานักเรียนในโรงเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 – 2580 อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสนับสนุนทางการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นมาอย่างมีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ประเทศพัฒนาและเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ รวมทั้งความความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้นอกจากนี้ยังช่วยสร้างคนที่สมบูรณ์และช่วยสร้างคนดีมีศีลธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างดี (วรรณพร ตาวังค์, 2558)

การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีนั้นจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงานหรือองค์การในการที่จะหล่อหลอมจิตใจบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดพลังรวมกันทั้งกายและใจ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการและยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานและกำลังใจของคนด้วยเช่นกัน เพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานนั้นก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไปด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน (พลอยปภัส พระพล, 2556) การมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการศึกษา ความมุ่งมั่นและความพยายามในการสอนและทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักเรียนและการบริการต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การจะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาและจําเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถานศึกษา พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจที่ดีของครูและบุคลากร ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทุ่มเทความพยายาม แสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ทุ่มเท และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มใจจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (พจนา ผดุงเศรษฐกิจ, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารจัดการคนที่อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ต้องมีความความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล หากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมไปในทางที่ดีที่เหมาะสมจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่ต้องนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจไปใช้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเป็นในหัวข้อที่น่าสนใจและสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการศึกษาของนักเรียนและการดำเนินงานของโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับความพร้อมและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเป้าหมายสำคัญของการวิจัยคือการพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์และสามารถทำให้เกิดผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ในการศึกษาและการบริการทางการศึกษาการทำวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นการสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มความสุขทางกายและทางใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของพวกเขาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อนําผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องนําไปพัฒนาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อนําผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความพึงพอใจ และความสุขของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**สมมติฐานการวิจัย**

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนวัดด่านสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 82 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 70 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฏี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ความรับผิดชอบ 7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8) การได้รับการยอมรับนับถือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ทั้งนี้ ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index Of Item Objective Congruence) ทั้งฉบับ เท่ากับ1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coeffcient) ตามวิธีของ (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้อํานวยการโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัยและเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้ Google Form

3. นําแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนําไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลําดับต่อไป

4. ผลการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคํานวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสําเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นรายด้านและรายข้อซึ่งให้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลผลค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในแต่ละระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 100) ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลลงระบบข้อมูล คำนวณค่าสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

**ผลการวิจัย**

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน แสดงรายละเอียด วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม** n=70

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม** | **จำนวน ( คน)** | **ร้อยละ** |
| **1. อายุ** |  |  |
| ต่ำกว่า30 ปี | 22 | 31.40 |
| 31-39 ปี | 23 | 32.90 |
| 40 ปีขึ้นไป | 25 | 35.70 |
| **รวม** | 70 | 100.00 |
| **2. ระดับการศึกษา** |  |  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 15 | 21.40 |
| ปริญญาตรี | 37 | 52.90 |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 18 | 25.70 |
| **รวม** | 70 | 100.00 |
| **3. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา** |  |  |
| น้อยกว่า5 ปี | 21 | 30.00 |
| 6 – 10 ปี | 27 | 38.60 |
| 11 ปีขึ้นไป | 22 | 31.40 |
| **รวม** | 70 | 100.00 |
| **4. เงินเดือน** |  |  |
| ไม่เกิน 15,000 บาท | 18 | 25.70 |
| 15,000 - 25,000 บาท | 26 | 37.10 |
| 25,001 บาทขึ้นไป | 25 | 35.70 |
| **รวม** | 70 | 100.00 |

**จากตารางที่ 1** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 อายุ31-39 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และอายุ 40 ปีขึ้นไปจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 6 – 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ผู้ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 เงินเดือน15,000 - 25,000 บาทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 เงินเดือน25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยมี 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ความรับผิดชอบ 7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8) การได้รับการยอมรับนับถือ

**ตารางที่ 2**  ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม n=70

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** |  | **S.D.** | **แปลผล** |
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.47 | 0.73 | มาก |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 4.46 | 0.78 | มาก |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.49 | 0.77 | มาก |
| 4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.59 | 0.67 | มากที่สุด |
| 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 4.42 | 0.69 | มาก |
| 6. ด้านความรับผิดชอบ | 4.65 | 0.55 | มากที่สุด |
| 7. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.47 | 0.68 | มาก |
| 8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.48 | 0.78 | มาก |
| **โดยรวม** | 4.50 | 0.71 | มาก |

**จากตารางที่ 2** พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (=4.65, S.D.= 0.55) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (=4.59, S.D.= 0.67) อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (=4.49, S.D.= 0.77) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (=4.48, S.D.= 0.78) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (=4.47, S.D.= 0.68) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (=4.47, S.D.= 0.73) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (=4.46, S.D.= 0.78) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(=4.42, S.D.= 0.69)

**ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบ****แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกกลุ่มตามปัจจัยคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน แสดงในตารางที่ 4.11 – 4.18 ดังนี้

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุโดยภาพรวม n=70

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | Between Groups | .533 | 2 | .267 | .607 | .548 |
| Within Groups | 29.450 | 67 | .440 |  |  |
| Total | 29.984 | 69 |  |  |  |

**จากตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน วัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่าง

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม n=70

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | Between Groups | 5.367 | 2 | 2.684 | 7.304 | .001 |
| Within Groups | 24.616 | 67 | .367 |  |  |
| Total | 29.984 | 69 |  |  |  |

**จากตารางที่ 4**ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) n=70

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ระดับการศึกษา  (I) | ระดับการศึกษา  (J) | ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน  (I-J) | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | Sig |
| **แรงจูงใจ**  **ในการปฏิบัติงาน** | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.53293\* | .18554 | .005 |
| ปริญญาตรี | ปริญญาโทขึ้นไป | -.26424 | .17419 | .134 |
| ปริญญาโทขึ้นไป | ต่ำกว่าปริญญาตรี | .79716\* | .21191 | <.001 |

\* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากตารางที่ 5** ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ ปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 6** ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย  () | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโทขึ้นไป |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.0195 | - | .005\* | <.001\* |
| ปริญญาตรี | 4.5524 | .005\* | - | - |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 4.8167 | <.001\* | - | - |

\* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากตารางที่ 6** ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ ปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 7** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม n=70

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| **แรงจูงใจใน**  **การปฏิบัติงาน** | Between Groups | 1.300 | 2 | .650 | 1.518 | .227 |
| Within Groups | 28.684 | 67 | .428 |  |  |
| Total | 29.984 | 69 |  |  |  |

**จากตารางที่ 7** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน วัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่าง

**ตารางที่ 8** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเงินเดือนโดยภาพรวม  n=70

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| **แรงจูงใจใน**  **การปฏิบัติงาน** | Between Groups | 3.370 | 2 | 1.685 | 4.242 | .018 |
| Within Groups | 26.614 | 67 | .397 |  |  |
| Total | 29.984 | 69 |  |  |  |

**จากตารางที่ 8** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเงินเดือน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 9 - 10

**ตารางที่ 9** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเงินเดือนด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) n=70

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | เงินเดือน  (I) | เงินเดือน  (J) | ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน  (I-J) | ค่าความ  คลาดเคลื่อนมาตรฐาน | Sig |
| **แรงจูงใจ**  **ในการปฏิบัติงาน** | ไม่เกิน 15,000 บาท | 15,001 – 25,000 บาท | -.49304\* | .19178 | .012 |
| 15,001 – 25,000 บาท | 25,001 บาทขึ้นไป | -.01803 | .17493 | .918 |
| 25,001 บาทขึ้นไป | ไม่เกิน 15,000 บาท | .51107\* | .19482 | .011 |

\* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากตารางที่ 9** ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 10** ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เงินเดือน | ค่าเฉลี่ย  () | ไม่เกิน 15,000 บาท | 15,001 – 25,000 บาท | 25,001 บาทขึ้นไป |
| ไม่เกิน 15,000 บาท | 4.1335 | - | .012\* | .011\* |
| 15,001 – 25,000 บาท | 4.6265 | .012\* | - | - |
| 25,001 บาทขึ้นไป | 4.6445 | .011\* | - | - |

\* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากตารางที่ 10** พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

**สรุปผลและอภิปรายผล**

**สรุปผล**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน วัดด่านสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและเงินเดือน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ ปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการ LSD โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**อภิปรายผล**

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดด่านสำโรง ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดด่านสำโรง มีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดด่านสำโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่าง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อ ทั้งนี้ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและเงินเดือน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ข้อเสนอแนะสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ควรเลื่อนขั้นด้วยความเป็นธรรมและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับบุคคลและยังเป็นสิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงิน รายได้ ค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้บุคคลมีความพยายามสร้างงานเพื่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและเลื่อนจากความสามารถหรือผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์เพื่อลดช่องว่างในการสร้างแรงจูงใจของครูลดน้อยลง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรง จำแนกตามระดับการศึกษาและเงินเดือน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดด่านสำโรงที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเสมอภาคเพื่อให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าส่งผลทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลหรือคําชมเชย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและส่งเสริมให้ครูมีขวัญ กําลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อผู้รับผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถวางแผนพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

**เอกสารอ้างอิง**

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **พื้นฐานการวิจัยเบื้องต้นการศึกษา (6 ).** กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.*

สารนิพนธ์มหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พลอยปภัส พระพล. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1*

*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรรณพร ตาวังค์. (2558). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย*

*จังหวัดเชียงใหม่.*การค้นคว้าแบบอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี** **(พ.ศ. 2561-2580).**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*(5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.