

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
MOTIVATION FOR THE WORK OF THE PERSONNEL IN THE LAM SONTHI DISTRICT
GROUP OF SCHOOL UNDER THE SUPERVISION OF LOPBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิจิตรา เอี่ยมโอษฐ¹ สมใจ เดชบำรุง²

Received : October 25, 2025
Revised : November 3, 2025
Accepted : December 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีแนวทาง ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มทีกับงานที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to study the motivation in working of personnel in Lam Sonthi District Group of School under the Supervision of Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in the study was 113 personnel of Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments were opinion questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that:

1. The motivation for the work of the personnel in the Lam Sonthi District Group of School under the Supervision of Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The overall average was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest average was in the area of responsibility, followed by the area of success in work, and the lowest aspect was the area of career advancement.

2. The guidelines for developing motivation for the work of the personnel in the Lam Sonthi District Group of School Under the Supervision of Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 There are 6 approaches as follows : 1) Participate in creating guidelines for analyzing problems and finding solutions for personnel. 2) Let others share their opinions. 3) Working willingly and helping co-workers and accepting others' opinions. 4) Work should be distributed to all personnel so that personnel can do their best in the assigned work.

Keywords: work motivation of personnel

บทนำ

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคม การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาความรู้และทักษะของประชาคม เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกสถาบันต้องให้ความสำคัญ แม้ว่าจะมีการพัฒนาหลักสูตรและนโยบายที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการศึกษา แต่ยังคงปรากฏว่ามีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจมาจากหลากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดจากการทำงานภายใต้ภาระงานที่มากเกินไป ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือความไม่ชัดเจนในเรื่องผลตอบแทนและการประเมินผลงาน การขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาบริบทของกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่ามีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายด้าน จึงได้นำแนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นกรอบการศึกษาที่มีความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะยังขาดการพัฒนาตนเองไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งในด้านวิทยาการและสื่อเทคโนโลยีในทุก ๆ ด้าน 2) การยอมรับนับถือ บุคลากรต้องการการยอมรับและการชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 3) ลักษณะงาน งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะมีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน มีการแบ่งงานออกเป็น 10 กลุ่มงาน สาเหตุการขาดแรงจูงใจในการ คือ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า 4) ความรับผิดชอบ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องปฏิบัติงานงานอื่น ๆ อีกด้วย เช่น การเงิน วิชาการ งบประมาณ บุคคล ธุรการ พัสดุ และอื่น ๆ ถ้ามองในด้านผลตอบแทน บุคลากรทำงานเยอะแต่ผลตอบแทนน้อย 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ขาดการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ 6) โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาเป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) โดยเฉพาะในด้านปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ข้อ เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารจัดการที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) แบ่งออกเป็น ปัจจัยการจูงใจ ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 156 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 113 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) แบ่งออกเป็นปัจจัยการจูงใจ ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 256

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของเฮอริชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของเฮอริชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) โดยใช้ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียน อำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้ประเด็นสัมภาษณ์ที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับประชากรโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองกับบุคลากร กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992

ขั้นตอนที่ 6 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถามมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อนและไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลจากตารางลงคะแนนนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและรายข้อในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์นี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 5) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ตารางที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

n = 113					
ด้านที่	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.51	2	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	0.56	3	มาก
3	ด้านลักษณะของงาน	4.39	0.61	4	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.56	1	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.32	0.69	6	มาก
6	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.35	0.68	5	มาก
รวม		4.41	0.60	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69)

สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.51-0.69 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	ค่าคะแนน
1	ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร	3
2	ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น	3
3	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3
4	ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3
5	อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	3
6	ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ที่มีค่าคะแนนเท่ากันและมากที่สุด ดังนี้ 1) ร่วมสร้าง

แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 6 แนวทางดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความรับผิดชอบมอบหมายกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว ต้องให้อำนาจในการตัดสินใจด้วย โดยการติดตามดูจากผลงานเป็นระยะ ห่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นที่เล็งใจในเมื่อเกิดปัญหาช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรกระทำเพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงานให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ดังข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย ที่ว่าการบริหารงานที่เป็นระบบไม่เป็นลักษณะการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารพิจารณาเป็นการเฉพาะควรต้องน้อยลง เพราะลดความรู้สึกที่ปฏิบัติเอื้อประโยชน์แก่บุคคล ทำให้ส่งผลต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน เพราะทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้และยังส่งผลไปในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธาลี แน่นอน (2565 , น.70) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akdemir (2020, P.89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกำหนดแรงจูงใจของครูตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์เกอร์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูในเมืองชองกุลดัก

ของครูก็สูงกว่าค่าเฉลี่ย จากการสังเกตปัจจัยย่อยแต่ละปัจจัยของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหาร เช่นเดียวกับ นิติยา แสนอุบล (2560, น. 84) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กล่าวว่า ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ โดยกล่าวถึงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่าควรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นในการมอบหมายงาน จึงควรให้ความสำคัญกับชนิดของงานและความสามารถของบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง โดยมี 21 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ต้องพัฒนาให้ครบทุกด้าน ดังนี้ 1) ให้กำลังใจและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากร 2) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 3) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือบุคลากร 4) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 5) มีการวางแผนงาน ทำงาน 6) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 7) ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 8) ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน 9) ติดตามและให้กำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรเป็นระยะ 10) มีนโยบายและแนวทาง ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 11) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 12) มองหาแนวทางที่จะแก้ปัญหา สร้างทางเลือกหลาย ๆ ทาง 13) ให้แนวคิดในการทำงานของครูและให้แนวคิดและแนวทางในการทำงานแบบกว้างๆ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสคิดและตัดสินใจ 14) เปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรและยอมรับแนวคิดการทำงานแบบใหม่ของบุคลากร 15) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 16) กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอและให้กำลังใจบุคลากรอยู่เสมอ 17) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 18) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 19) ให้บุคลากรเตรียมความพร้อมก่อนถึงเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อที่บุคลากรจะได้มีความสะดวกสบายเมื่อถึงเวลาส่งผลงาน 20) มอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในการทำงานให้กับบุคลากร 21) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, น.77) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา และได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงเพราะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยต่ำสุดพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจนั้นเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น 1) ควรร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ควรให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 3) ควรมีการทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ควรอธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

รายการอ้างอิง

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภัทรลลิตา แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 19(4), 89-101.