

**แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**
**WORK MOTIVATION OF PERSONNEL OF PRACHANIKON AMNUAYWET COMMUNITY
SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2**

นริศรา กิจประเสริฐ¹ อารมณ จินดาพันธ์²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ศึกษา ครูโรงเรียนโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์ 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง ประกอบด้วย 1) ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The level of motivation of teachers in Prachanikorn Amnuaywet Community School, under the Office of the Primary Education Area, Pathum Thani Area 2 2) Guidelines for enhancing motivation in work performance of teachers at Prachanikorn Amnuaywet Community School, under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 2 The population used in the study was 31 teachers of Prachanikorn Amnuaywet Community School. The tools used for data collection were opinion questionnaires and structured interviews. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation, and content analysis form structured interviews.

The research results found that

1) The level of motivation of teachers in Prachanikorn Amnuaywet Community School, under the Office of the Primary Education Area, Pathum Thani Area 2, overall, the average value is at a high level.

2) Guidelines for enhancing motivation in the work of teachers at Prachanikorn Amnuaywet Community School, under the Office of the Primary Education Area, Pathum Thani Area 2, have multiple approaches, consisting of: 1) Teachers receive benefits from their work and apply them to achieve the set goals. 2) There is an increase in efficiency in the work performance of teachers in the school. 3) The administration policy is in accordance with the school's plan.

Keywords : Motivation for work

บทนำ

นโยบายของคณะรัฐมนตรีด้านศึกษา โดยจะดำเนินการปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศ และการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี, 2566, น. 16 – 17) โดยแนวทางดังกล่าวได้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน โดยมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ พัฒนาและบูรณาการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, น. 2)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดีและงานที่มีความสุข ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้า ไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือน ดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพของตนเองในงานและความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 188) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่ง ต่อการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะ เกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับ ผลประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีก ด้วย นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้ว ในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่ก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วย เช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการ ปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจการทำงานที่ เหมาะสม บุคลากรก็ทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้ การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วรรณภา อารมณ์, 2557, น. 15) แรงจูงใจจึงเป็น ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความ เข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ

เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 112)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก นั้น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่มีผลในการกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จากการศึกษาสภาพปัญหาผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกร อำนาจเวทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 31 คน

2.ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ทำให้เกิดแรงขับ ความต้องการ และความเชื่อมั่นในการกระทำ จนทำให้เกิด ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ได้แก่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2. การยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ลักษณะงาน (Work Itself) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนาจเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 1 ด้าน Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman (1959, p. 59-83) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับ หรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่า น้อยที่สุดคือ 5, 4, 3, 2, 1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2536:143)

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรของ โรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวยเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็น เครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก
- 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

2) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ ค่าความตรงของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โรงเรียนโรงเรียนวัดชินวราราม(เจริญผลวิทยาเขต) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำ แบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach, 1978, p. 161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.903

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของโรงเรียนชุมชน ประชาธิกรอำนวยเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวยเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นประชากร

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการ ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย จากคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ เก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W. Best.1970, p. 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวยเวทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

7. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (μ)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
1	ปัจจัยจูงใจ	4.05	0.45	มาก
2	ปัจจัยค่าจุน	4.09	0.45	มาก
รวม		4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรง ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยค่าจุน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.45$) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.45$)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับที่	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์	ค่าคะแนน
1	ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3
3	นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน	3
6	ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการบริหารงาน	3

จากตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

อภิปรายผล

จากสรุปผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับการกระตุ้น ให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ครู มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการบริหารโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ครูและบุคลากรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติตามได้ และครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา บ้านเมือง (2560, น. 45) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ อยู่ระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิต อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, น. 78) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน อยู่ระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชุมชนประชาภิรอนอานวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชุมชนประชาภิรอนอานวยเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศ เจริญกุล (2563, น. 50) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2564, น. 52) เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนอุบล (2560, น.64) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียงผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยการอำเภอยะเวงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรสร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถโดยการจัดให้ ทำงานตามความรู้และความถนัดให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

2) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ โดยการให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน

3) ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บริหารควรยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

รายการอ้างอิง

- ญาติดา บ้านเมือง. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. วราลักษณ์ จันดี. (2559). "แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2หลวงพ่อกองเงินอนุสรณ์" (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- วรรณ อารณ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2564). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.