แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Motivation in Job Performances of Educational Personnel in School Under the Secondary Educational Service Area Office 2 in Nuanchan Campus Bangkok

วราพร เนืองนันท์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Waraporn Nuangnun
Ramkhamhaeng University, Thailand
E-mail: nw.min07@gmail.com

****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วย บุคลากร สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Stratified Random Sampling) และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตาราง ของ การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.05 - 1.0 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .958 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ

* วันที่รับบทความ: 1 เมษายน 2564; วันแก้ไขบทความ 2 พฤษภาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564
Received: April 1, 2021; Revised: May 2, 2021; Accepted: May 3, 2021

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: : แรงจูงใจ; แรงจูงใจการปฏิบัติงาน; บุคลากรในสถานศึกษา

Abstracts

The research aimed to study 1) motivation in job performances of educational personnel in school under the secondary educational service area office 2 in Nuanchan Campus Bangkok. 2) Compare the motivation in job performances of educational personnel in school under the secondary educational service area office 2 in Nuanchan Campus Bangkok

The research was a survey research using research tools, is questionnaires. By educational personnel in school under the secondary educational service area office 2 in Nuanchan Campus Bangkok, drawn by simple random sampling and using the Statistical significance level .05 from Cohen's table The research instrument was a set of 5-rating-scale and 40-item questionnaires with IOC between 0.5 – 1.0 and reliability coefficients of 0.958 and statistical methods were frequent, percentage, mean and standard deviation. The t-test was used to determine one-way ANOVA.) The findings were as follows:

1. motivation in job performances of educational personnel in school under the secondary educational service area office 2 in Nuanchan Campus Bangkok the overall level was at a high level considering each side was rated at the highest level, was the relationship with colleagues, followed by the type of work performed And job progress, scores respectively, and the one with the average mean is benefiting

2. The results of the comparison of motivation in job performances of educational personnel in school under the secondary educational service area office 2 in Nuanchan Campus Bangkok and each aspect were no different.

Keywords : Motivation; Performance Motivation; Personnel in Educational Institutions

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เพราะการศึกษาเป็นแหล่งสร้างเยาวชนของสังคมและอนาคตของชาติในอนาคต เพราะฉะนั้นสถานศึกษาหรือองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาและผลิตบุคลากรออกมาสู่สังคมให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) คนหรือทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้าองค์กรจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้นั้น ในฐานะหัวหน้าผู้บริหารองค์กรต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลของงาน (Productivity) ไร้ซึ่งความเสถียรภาพในการทำงานและส่งผลไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังนั้นในฐานะผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้มั่นใจว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอและไว้วางใจได้ สิ่งสำคัญผู้บริหารจะต้องคำนึง คือบุคลากรทุกคนมีความรู้และความสามารถ สามารถปฏิบัติงานและเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องมีการตรวจสอบและติดตามการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาและจะช่วยทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จและมีผลผลิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม (ธนิกานต์ มามะศิรานนท์ (2545 : 7-9)

แรงจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นในฐานะผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์ (2545 : 10)

สภาพปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีการโยกย้าย ต้องมีการขออัตราครูตลอดรวมไปถึงการขอออกจากราชการก่อนการเกษียณ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร,คำสั่งศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร เรื่องการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู ปี 2562 : ออนไลน์) การโยกย้ายของบุคลากร ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติทำให้ขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและการบริหารของโรงเรียนที่ขาดความต่อเนื่องและคุณภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการที่ผู้บริหารจะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสตรีวิทยา 2 จำนวนบุคลากร 353 คน โรงเรียนลาดปลาเค้า จำนวนบุคลากร 130 คน โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวนบุคลากร 151 คน โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน จำนวนบุคลากร 143 คน รวมทั้งสิ้น 777 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) Random Sampling) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison (2011 : 147)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีเนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุม 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ในแต่ละข้อกำหนดค่าคะแนน (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด 2543: หน้า 63-67)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตาม ขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 2) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Drive) ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 260 ฉบับ สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ คิดเป็นร้อยละ100 3) ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเสร็จแล้วนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

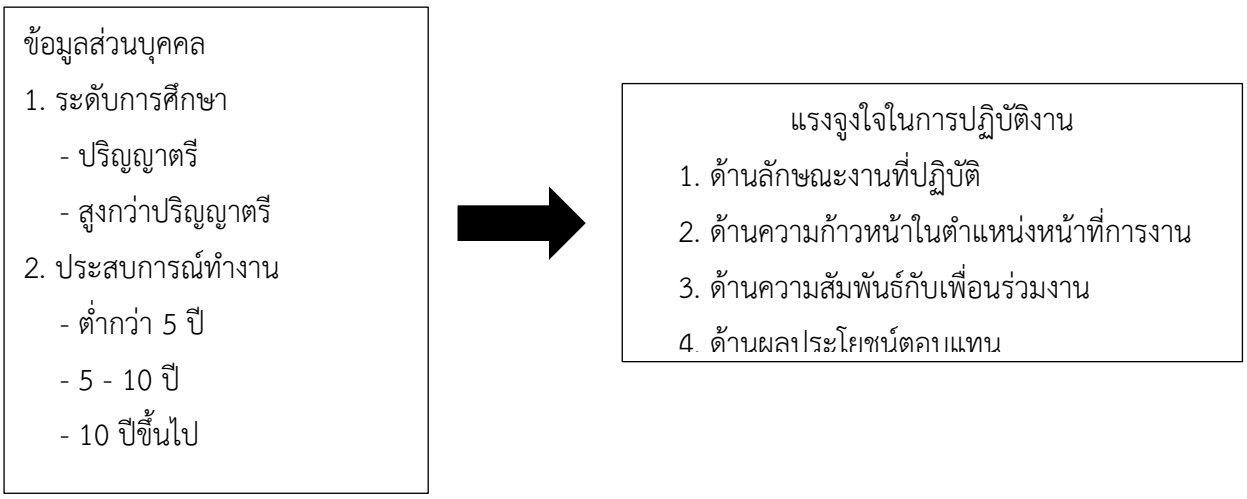
ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) 1) ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย **สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)** 1) ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) (Independent Samples) 2) ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheff's post hoc comparisons method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต สหวิทยาเขตนวลจันทร์ 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ตาราง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของบุคลากร		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.71	.77	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3. 52	.87	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	.87	มาก
4	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.41	1.0	ปานกลาง
	รวม	**3.61**	**.80**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.71) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.52) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.41)

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต สหวิทยาเขตนวลจันทร์ 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 บุคลากรในสถานศึกษามีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	*p*
		$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.71	.754	3.71	.834	.015	.988
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.51	.821	3.54	1.004	-.273	.785
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	.832	3.79	.974	.210	.834
4	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.39	.999	3.45	1.035	-.465	.642
	รวม	**3.60**	**.760**	**3.62**	**.890**	**-.161**	**.873**

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน						F	*p*
		น้อยกว่า5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	.723	3.77	.817	3.74	.764	1.320	.269
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.44	.789	.359	.901	3.49	.925	.644	.526
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	.802	3.88	.859	3.70	.957	.912	.403
4	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.33	.937	3.46	1.03	3.41	1.04	.344	.710

รวม	**3.54**	**.715**	**3.67**	**.822**	**3.58**	**.843**	**.664**	**.516**

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและประเด็นที่น่าสนใจ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้ปฏิบัติสามารถทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยการมอบหมายงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาศักยภาพได้และสามารถเลือกวิธีการงานทำงานได้อย่างมีอิสระ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานผู้ปฏิบัติงานสามารถเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนองค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้บุคลากรการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นธรรมตามหลักประชาธิปไตยอย่างเท่าเทียมทุกคนและองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจัดวางโครงสร้างในการทำงานได้เหมาะสมและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติอย่างสบายใจเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือ เข้าใจซึ่งกันและกันมีความรักสามัคคีให้อภัยกันได้เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนความคิดในการทำงานตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 28) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในค่าตอบแทนลักษณะงานที่ปฏิบัติตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จและสอดคล้องกับ บุษบา เชิดชู (2556 : 40) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558,หน้า 16) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปราย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่าง

ได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะไม่ต่างกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน งานมีความคิดสร้างสรรค์ ท้าทาย และทุกคนได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะทุกคนในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เท่าเทียมกันและมีโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอย่างเสมอภาค ในส่วนของเงินเดือนทุกคนได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคจึงทำให้ผลออกมาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดสอดคล้องกับพิรุณย์ ป้องทับไทย (2560,หน้า 7) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557,หน้า 84) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างเช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีการปฏิบัติได้ด้วยตนเองส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม มีการทำงานเป็นทีมในหมู่คณะเกิดการเข้าใจเห็นอกเห็นใจกันเกิดเป็นความรักและสามัคคีในการทำงานและนอกจากนี้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่และสามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและมีกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโปร่งใสตามหลักประชาธิปไตยและสอดคล้องกับว่าที่ร้อยตรีหญิงเกวลี ลุนไชยภา (2559,หน้า 5) ศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560,หน้า 86) ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ลักษณะงานมีความท้าทายและน่าสนใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคล ผู้บริหารควรให้อำนาจ อิสระตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถการตัดสินและเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองจะส่งผลต่อแรงจูงและคุณภาพของการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีแรงจูงในการปฏิบัติงานจากการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดจนได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการปฏิบัติของบุคลากรอย่างรอบด้านและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมให้กับบุคลากรตามหลักประชาธิปไตยจะส่งผลต่อแรงจูงและคุณภาพของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีแรงจูงในการปฏิบัติงานที่มีการให้ความร่วมมือในการประสานงานตลอดจนการทำงานเป็นทีมทุกฝ่ายสามารถปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานตลอดจนแนวทางคิดในการปฏิบัติงานที่ต้องให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน

4. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรมีแรงจูงในการปฏิบัติงานในสวัสดิการของหน่วยงานที่ได้รับที่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ผู้บริหารควรตรวจสอบความเหมาะสมการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีของบุคลากรองค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้กับทุกฝ่ายซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

เกวลี ลุนไชยภา. (2559). *แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร.* วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2545). *พฤติกรรมการเสพติดอินเทอร์เน็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสพติดอินเทอร์เน็ตของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย* . กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี* . ปริญญานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557*). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่า เนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์.* การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558) . *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).* ปริญญานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพ. การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.bkkedu.in.th/.

Cohen, L., Minnion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th ed.). NewYork: Routledge.