

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

MOTIVATIONAL FACTORS IN TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER
THE JURISDICTION OF THE PATHUM THANI SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

ภัทรกันย์ อักษร¹, นิษรา พรสุริวงษ์²

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Phattharakan Aksorn¹, Nisara Phonsuriwong²

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail : phattharakan.ako@northbkk.ac.th¹, nissara.pr@northbkk.ac.th²

(Received : March 25, 2025; Edit : April 6, 2025; accepted : April 7, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกเพศชาย เพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี 40 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 15 ปี ขึ้นไป ขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970)แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย จำนวนทั้งสิ้น 336 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Abstract

This research aimed to 1. Study the work motivation of teachers under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. 2. Compare the work motivation of these teachers categorized by gender (male, female), age (under 30 years, 30–40 years, 40–50 years, over 50 years), educational level (bachelor's degree, higher than bachelor's degree), work experience (less than 5 years, 6–10 years, 11–15 years, more than 15 years), and school size (small, medium, large). The sample group consisted of teachers under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) sample size table. A total of 336 participants were selected using simple random sampling and proportional stratified random sampling by drawing lots. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test

.1. Overall, the teachers under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office had a high level of work motivation. Considering each aspect the highest mean score was found in the area of responsibility followed by achievement in work, both at a high level.

2. Gender, age, educational level, work experience, and school size did not result in significant differences in overall work motivation. Likewise, when considering individual aspects motivational factors and hygiene factors there were no significant differences.

Keywords : Motivation, Teacher performance, Belongs to the Secondary Education Area Office, Pathum Thani

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยและสังคมในแต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการแข่งขันกันสูงแต่ละประเทศก็ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตภายในสังคมของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อเป็นที่ยอมรับกับนานาประเทศ แต่ละประเทศจึงต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมความเป็นอยู่สร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคง และยั่งยืน ในการพัฒนานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางรากฐานในการดำเนินชีวิตตั้งแต่เริ่มต้น การจะพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานการบริหารก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ผลสัมฤทธิ์ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานและคุณภาพโรงเรียนที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพ ของโรงเรียนนั้นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวัง ให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ในสังคมจะมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (ภัทรลธิ์ แนนอน และวัลลภา เณรมวงศาเวช.2566: 45)

ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อองค์กรในสถานศึกษา เพราะองค์ประกอบในขั้นตอนการดำเนินงานจะมีทรัพยากรบุคคลบุคคลเป็นปัจจัยหลัก ทำหน้าที่คิดค้นควบคุม ดูแล ลงมือปฏิบัติ ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ทว่าการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องค้นหากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับบุคลากรได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้ยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่อีกนัยหนึ่งหากผู้บริหาร มีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ก็ย่อมทำให้บุคคลในองค์กรนั้นขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่สร้างผลงานจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ (วิชาญ เจริญวิไลรัตน์.2564: 14)

แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสองลักษณะ และก่อกำเนิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและทฤษฎีปัจจัยค่าจูน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในขณะที่ปัจจัยค่าจูนจะเป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจของบุคคล เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg.1959: 12) ดังนั้น การแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

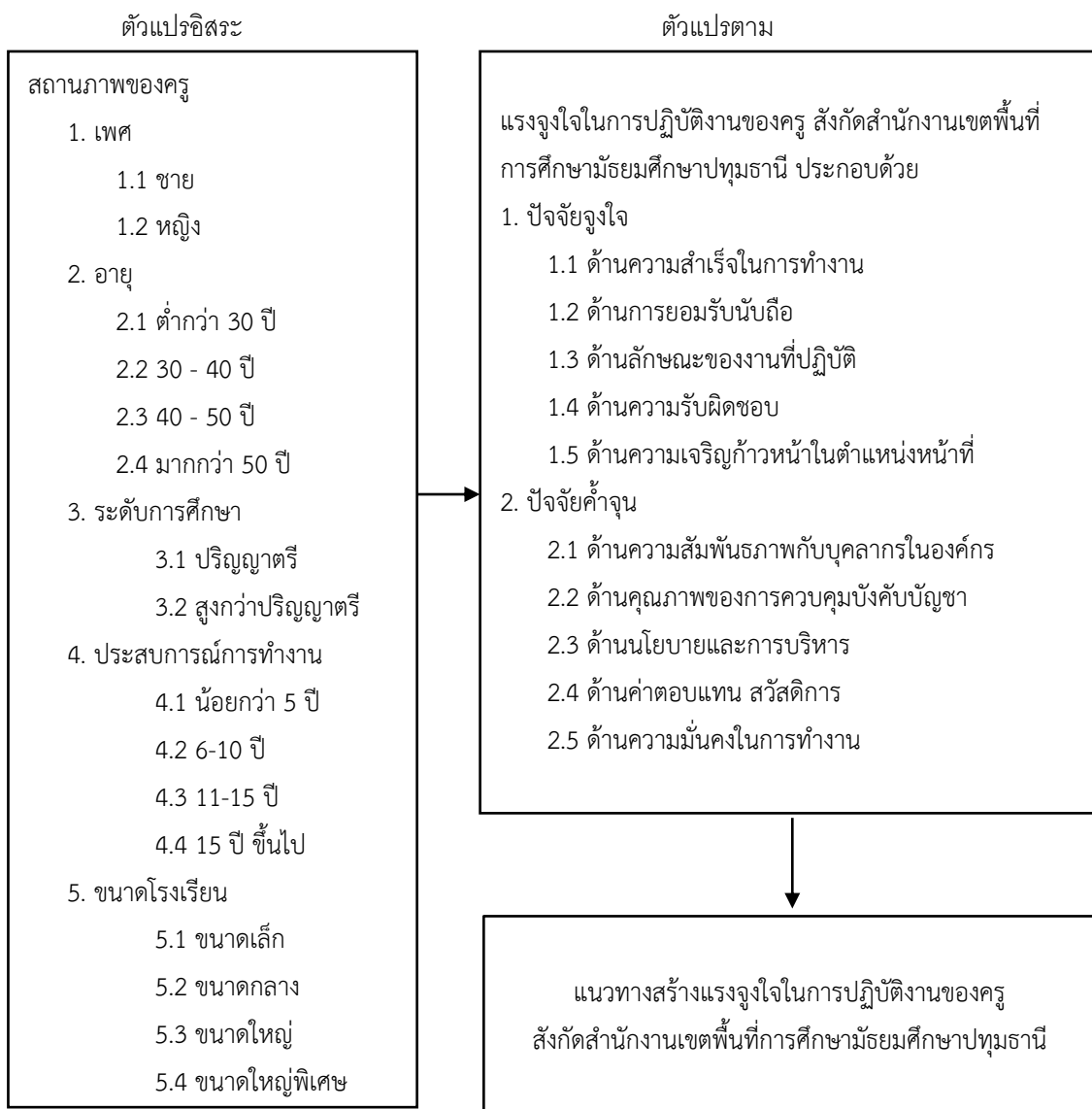
จากข้อมูลผลการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะได้นำข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้ มาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อนำไปพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปร แต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และจากงานวิจัยของ Maslow (1970), Gilmer (1975), อรสา เพชรน้อย (2560), ภัทรดา จำนงประโคน (2561), แพรว บุญพร้อมอาษา (2561), ทศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561), มนสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564), พชรภรณ์ โพธิ์กุล (2565), ขวัญใจ ศรีนภทอง (2565), ศรณี ทวีรัตน์ (2565), วรณกานต์ เอ็มอ่อน (2565), พิทวัส ประยูรช่วย (2565) และสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีปีการศึกษา 2567 มีครู จำนวนทั้งสิ้น 2,081 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.2567:ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970)แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย จำนวนทั้งสิ้น 336 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 2.2 30 - 40 ปี
 - 2.3 40 - 50 ปี
 - 2.4 มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 4.2 6-10 ปี
 - 4.3 11-15 ปี
 - 4.4 15 ปี ขึ้นไป
5. ขนาดโรงเรียน
 - 5.1 ขนาดเล็ก
 - 5.2 ขนาดกลาง
 - 5.3 ขนาดใหญ่
 - 5.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจิตใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร
- 2.2 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
- 2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.4 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
- 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 69-7) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเนื้อหาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามเพื่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไข และข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจิตใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร
 - 2.2 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
 - 2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.4 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
 - 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 336 ชุด เพื่อเก็บ ข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยดำเนินการแจก และเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองจดหมายและจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งกลับคืน และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการโดยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตาม วัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตร วัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 103) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่า t (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.19	0.332	มาก	2
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.21	0.413	มาก	1
รวม	4.20	0.281	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.281) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.413) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.332) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	0.482	มาก	2
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.463	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.326	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.730	มาก	1
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.20	0.819	มาก	3
รวม	4.19	0.332	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.332) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.730) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.482) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.463) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยคำจูน โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	4.29	0.770	มาก	1
2. ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	4.28	0.604	มาก	2
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.09	0.889	มาก	5
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ	4.16	0.709	มาก	4
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.24	0.758	มาก	3
รวม	4.21	0.413	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยคำจูน โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.413) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.770) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.604) และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.889) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	4.20	.296	.245	.807
	หญิง	4.19	.360		
2. ด้านปัจจัยคำจูน	ชาย	4.20	.450	-.354	.724
	หญิง	4.22	.381		
รวม	ชาย	4.20	.284	-.123	.902
	หญิง	4.20	.279		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยคำจูน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	.407	3.782*	.011
	ภายในกลุ่ม	35.77	332	.108		
	รวม	36.99	335			
ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	.213	1.250	.291
	ภายในกลุ่ม	56.43	332	.170		
	รวม	57.07	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	.274	3.554*	.015
	ภายในกลุ่ม	25.62	332	.077		
	รวม	26.45	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ปริญญาตรี	4.20	.322	1.308	.192
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	.366		
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ปริญญาตรี	4.20	.416	-.699	.485
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.24	.404		
รวม	ปริญญาตรี	4.20	.276	.258	.797
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	.301		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.059	3	.020	.178	.912
	ภายในกลุ่ม	36.928	332	.111		
	รวม	36.987	335			
ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	1.167	3	.389	2.311	.076
	ภายในกลุ่ม	55.902	332	.168		
	รวม	57.069	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.374	3	.125	1.586	.193
	ภายในกลุ่ม	26.073	332	.079		
	รวม	26.447	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.199	3	.400	3.707	.012
	ภายในกลุ่ม	35.789	332	.108		
	รวม	36.987	335			
ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	1.376	3	.459	2.734	.044
	ภายในกลุ่ม	55.694	332	.168		
	รวม	57.069	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.475	3	.158	2.023	.110
	ภายในกลุ่ม	25.972	332	.078		
	รวม	26.447	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของทัศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561: 73) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของภัทรดา จำนงประโคน (2561: 92) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของพูนพิชสาท (2561: 48) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 115) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของวัชรวิทย์ เจริญกุล (2563: 62) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของบุญธิชา โพธิ์ศรี (2564: 60) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของพัชรภรณ์ โพธิ์กุล (2565: 46) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของศรณี ทวีรัตน์ (2565: 52) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566: 56) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของทัศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561: 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของภัทรดา จำนงประโคน (2561: 92) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ผลการวิจัยพบว่า โดยปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของวรรณกานต์ เอมอ่อน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของวรรณกานต์ เอมอ่อน (2565: 73) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิทวัส ประยูรช่วย (2565: 51) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรมีสันนับสนุนและชื่นชมผลงานของครู มีการถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

1.2 ด้านนโยบายและการบริหาร ครูควรมีส่วนร่วมการประชุมวางแผนด้านนโยบาย และการบริหารของทางโรงเรียนทุกครั้ง โรงเรียนของมีนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ชัดเจน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ได้รับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้รับความรวดเร็วและสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2 ควรศึกษาปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ชมพูนุท พิศารท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- ทัศนีย์ พรหมอารักษ์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนคราห์” สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. **วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิทวัส ประยูรช่วย. (2565). ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พัชรภรณ์ โพธิ์กุล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภัทรดา จานงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. **วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิตครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญามหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณกานต์ เอมอ่อน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศรณี ทวีรัตน์. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2564, ตุลาคม-ธันวาคม). บทบาทของครูกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์**. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 11 (4), 10-22
- ภัทรลลิตี แนนอน และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566, พฤษภาคม-มิถุนายน). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 6(3), 109-120.

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารพุทธมคั**. ศูนย์วิจัย
ธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวสุวิสิตา, 6(2), 14-25.

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

Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement.