

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง<sup>1</sup>

Motivation for the performance of government teachers and educational personnel affiliated  
with the Angthong Primary Education Service Area Office.

กุลธิดา สุนปาน<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในปีการศึกษา 2564 ได้จากการสุ่มประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) บทความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

<sup>2</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าจากการทำงาน ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และลำดับสุดท้าย ด้านความเหมาะสมของเอกสารและปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอังกะทองจําแนกตามเพศและจําแนกตามระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอังกะทองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## **Abstract**

The objective of this independent research was to study and compare the motivation of performance from government teachers and educational personnel affiliated with Angthong Primary Educational Service Area Office. The sample group consisted of government teachers and educational personnel affiliated with the Angthong Primary Educational Service Area Office in the academic year 2564. In addition, the population was randomly chosen using the Multistage Random Sampling method, and the sample size was calculated for 325 people using the Yamane formula at a 95% confidence level. Furthermore, the research instrument applied was the 5-point Likert scale. The data analysis process consisted of frequency, percentage, sample mean, standard deviation (SD), statistical hypothesis test (t-test), and one-way ANOVA.

Therefore, the results of general data from the respondents reveal that most government teachers and educational personnel affiliated with Angthong Primary Educational Service Area Office are more female than male, have a bachelor's degree, have monthly income of 10,001 - 20,000 baht, and have 5-10 years of work experience.

Moreover, the opinions on the motivation of performance from government teachers and educational personnel affiliated with the Angthong Primary Educational Service Area Office reveal that their speculations about the work environment is at a high level, followed by progress from work and cooperation from collaborators. Then, the practicability of the documents and the performed work quantity.

Overall, the results of the hypothesis to compare the motivation of government teachers and educational personnel affiliated with Anghthong Primary Educational Service Area Office are categorized by gender and education levels, monthly income, and work experiences. There are different motivations for the performance of government teachers and educational personnel affiliated with the Anghthong Primary Educational Service Area Office. Statistically significant at the 0.05 level.

## ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กภายในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (1) และมาตรา 37 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และ ข้อ 6 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนเข้าด้วยกัน และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสามโก้ และอำเภอแสวงหา มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำนวน 144 โรงเรียน โดยมีแนวทางในการจัดการด้านการศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ วิธีการบริหารระบบการบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อมในของสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา การควบคุมและการปฏิบัติงาน รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยเองนั้น ซึ่งเป็นหนึ่งในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน และสามารถนำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการให้บริการของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## คำถามการวิจัย

1.แรงจูงแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง อยู่ในระดับใด

2.ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกัน

## วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งขอบเขตด้านเนื้อหาจะประกอบด้วย การศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

### ขอบเขตด้านประชากร

1.ประชากร ในการทำวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งในปีการศึกษา 2564 มี

จำนวน 144 โรงเรียน รวมมีประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,668 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในปีการศึกษา 2564)

2.กลุ่มตัวอย่าง ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง รวมมีประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,668 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของยามานะ (Yamane, 1973, P.25) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน (323 ≈ 325 คน) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้จำนวนครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

### **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียน ที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองซึ่งในปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 144 โรงเรียน จำนวน 7 อำเภอ

### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2564 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 3 เดือน

### **ขอบด้านตัวแปร**

5.1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

5.2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้แก่

- 5.2.1. ความเหมาะสมของปริมาณเอกสารและทีมงานปฏิบัติ
- 5.2.2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 5.2.3. ความก้าวหน้าจากการทำงาน
- 5.2.4. ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองได้รับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ทำให้ครูเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี

2. สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในต่อไป

3. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

4. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

5. เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

6. เป็นข้อมูลผลวิจัยเบื้องต้นในการศึกษาวิจัยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองครั้งต่อไป

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

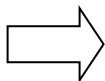
1. ความหมาย และปรัชญา ของข้าราชการครู
2. หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู
3. โครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ
4. แนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเรื่องความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเรื่องความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
7. แนวความคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)
8. แนวความคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderer) ในทฤษฎีจูงใจอีอาร์จี (ERG)
9. แนวความคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)
10. แนวความคิดของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent variables)

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. รายได้ต่อเดือน
4. ประสบการณ์การทำงาน



ตัวแปรตาม

(Dependent variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอ่างทอง

1. ความเหมาะสมของเอกสารและปริมาณงานที่ปฏิบัติ
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าจากการทำงาน
4. ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ในการทำวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองซึ่งในปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 144 โรงเรียน รมมีประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,668 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในปีการศึกษา 2564)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้การสุ่มจากประชากร และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 1976, pp. 886-887 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2548, หน้า 96) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = error ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่าลงในสูตรได้ค่าดังนี้

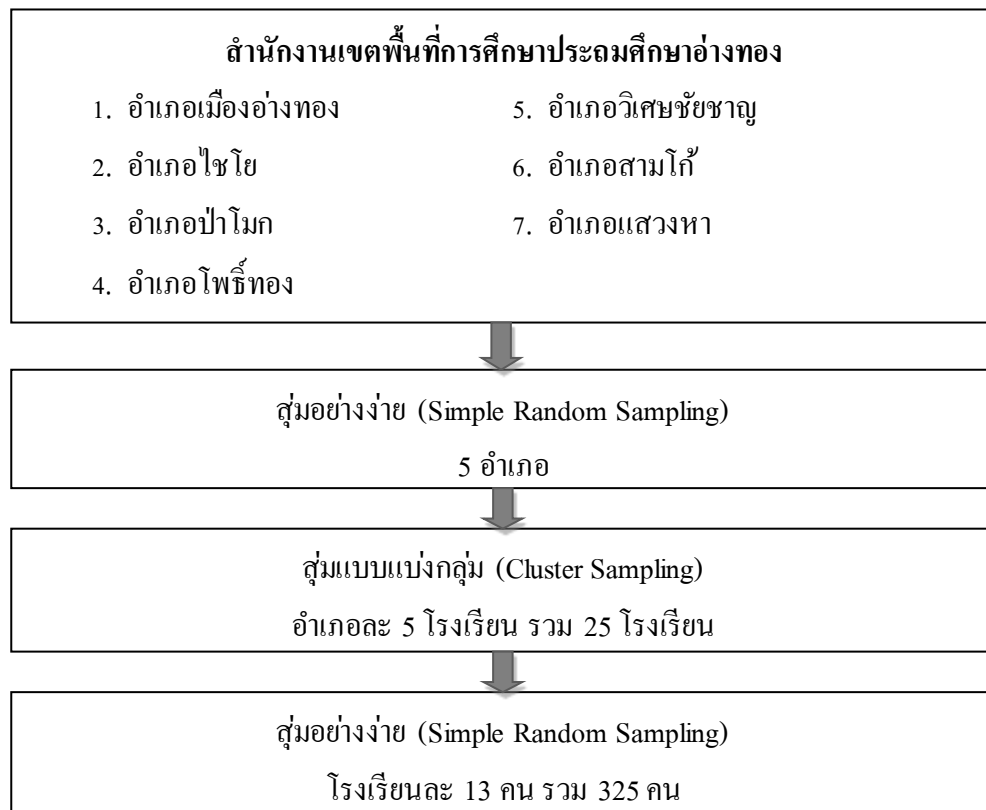
$$n = \frac{1668}{1 + (1668)(.05)^2} = 323 \quad (323 \approx 325 \text{ คน})$$

## วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 325 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

1. สุ่มอำเภอมา 3 อำเภอ ใน 7 อำเภอ ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. สุ่มโรงเรียนจากแต่ละอำเภอ อำเภอละ 5 โรงเรียน ได้ 25 โรงเรียน (สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling))
3. สุ่มตัวอย่างครูจาก 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 13 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 325 คน

ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



## ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2564 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 3 เดือน



## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานของผู้อตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิกเคิร์ต (Likert's five rating scales, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, 2537, หน้า 160-161) จำนวน 20 ข้อ โดยมีน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด”
- 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก”
- 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยปานกลาง”
- 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยน้อย”
- 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยน้อยที่สุด”

## การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้
  - 2.1 ด้านความเหมาะสมของปริมาณเอกสารและทีมงานปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
  - 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจำนวน 4 ข้อ
  - 2.3 ด้านความก้าวหน้าจากการทำงานจำนวน 5 ข้อ
  - 2.4 ด้านความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขรูปแบบ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 325 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถามผ่านแพลตฟอร์ม Google Classroom เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19)
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 325 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 325 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนาเพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในแต่ละด้านและโดยรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติ ดังต่อไปนี้
  - 2.1 การทดสอบโดยใช้สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
  - 2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe') ในกรณีที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ (โดยตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
3. วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงของคะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากสูตร นำค่าสูงสุดคือ 5 ลบ ด้วยค่าต่ำสุด คือ 1 และหารด้วยจำนวนช่วง คือ 5 จึงได้ค่าความกว้างของช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

นำมาแบ่งออกเป็น 5 ช่วงชั้น

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

#### ค่าเฉลี่ย

1.00-1.80	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ	“น้อยที่สุด”
1.81-2.60	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ	“ค่อนข้างน้อย”
2.61-3.40	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ	“ปานกลาง”
3.41-4.20	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ	“ค่อนข้างสูง”
4.21-5.00	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ	“สูงที่สุด”

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าจากการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเหมาะสมของเอกสารและปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูงเป็นลำดับสุดท้าย

#### ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่มีเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุวิมล ติรกันันท์.(2548).ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 5 (ปรับปรุงใหม่)
- Alderfer, C. P. (1972). Existence related ness and growth. New York: Free Press.
- Bovee et al. (1993). Management skills and application. New York: McGraw-Hill.
- Brown. (1980). Organization theory and management: A macro approach. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). The motivation to work (2nded.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- Mayo. (1949). The social problems of an industrial civilization. Kentucky: Routledge Press.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Mclelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. Harvard Business Review.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rded.) New York: Harper and Row.