

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี¹**

**MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EDUCATION PERSONNEL
UNDER SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

ณัฐนันท์ ทองประสม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จากประชากรจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับ มากที่สุดเมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The objectives of this research were to study the motivation and work efficiency, including the motivational factors affecting the work efficiency of educational personnel in the Singburi Primary Educational Service Area Office. This quantitative research involved 70 participants, with a questionnaire as the research tool. The statistical methods applied for analysis included frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings indicated that the motivational factors affecting job performance in the Singburi Primary Educational Service Area Office were rated at the highest level. When ranked by average

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

score, these factors were as follows: responsibility, achievement, supervision, policy and administration, job characteristics, work environment, respect, interpersonal relationships, career advancement, and salary. Hypothesis testing revealed that responsibility and work environment significantly influenced job performance, jointly predicting work efficiency of educational personnel in the Singburi Primary Educational Service Area Office, with statistical significance at the 0.05 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษามีความสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ทุกด้าน ทั้งในเชิงปฏิบัติและนโยบาย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสังคม ซึ่งการนำระบบการศึกษามาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสังคมในภาพรวมต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วและมีคุณภาพ ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดความสูญเปล่าของทรัพยากร ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร นำไปสู่โอกาสหรือความร่วมมือที่มากขึ้น และในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้ทันต่อการพัฒนา นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นความมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

แรงจูงใจ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนและกระตุ้นให้คนลงมือทำอะไรบางอย่าง เมื่อมีแรงจูงใจก็จะมีพลังและความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการส่วนตัว ในการที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้ง หากองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานองค์กรได้ ซึ่งสิ่งที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจมีผลมาจากการขาดทิศทางและเป้าหมาย ผลงานที่ออกมาจึงต่ำกว่ามาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดแรงจูงใจจึงเป็นปัญหาที่ไม่เพียงแต่ทำให้ชีวิตขาดความก้าวหน้า แต่ยังส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อสุขภาพจิตและความสุขในชีวิต ทั้งนี้ การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังส่งผลให้เกิดปัญหาที่สำคัญต่อองค์กร

เพราะฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของการศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และการศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าประเทศไทยใดประชากรมีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางศึกษาถึงผู้บริหารในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางศึกษาถึงผู้บริหารในระดับใด
3. แรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
3. เพื่อตรวจสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman, 1953: 433) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจน 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานที่ต้องมีคุณภาพสูง โดยทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้งานจะต้องได้รับประโยชน์และความคุ้มค่า รวมถึงความพึงพอใจในผลการดำเนินงานที่มีความถูกต้องและได้มาตรฐาน สามารถส่งผลดีต่อองค์กรด้วยการสร้างความน่าเชื่อถือ ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานต้องตรงตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลลัพธ์ต้องได้ปริมาณที่เหมาะสมและตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนด การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ปริมาณงานบรรลุตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยพิจารณาให้เป็นการลงทุนที่ใช้ต้นทุนน้อย แต่สามารถสร้างผลกำไรได้สูงสุด การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดการสูญเสีย เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความคุ้มค่าที่สุดในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง การดำเนินงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp.380-384) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เพราะสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีปัจจัย คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน 3) การจัดการ 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) สภาพการทำงาน 9) ลักษณะทางสังคม และ 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ได้เสนอทฤษฎี 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor-Theory) มี 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักและชอบในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) ผลลัพธ์จากการทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อบรรลุผลสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน และตรงกับความสามารถและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสให้ทำงานตามภาระหน้าที่โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement) โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้อยู่ในระดับที่ดีตลอดเวลา หากขาดหรือมีไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานในองค์กร อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การจัดการงานไม่ซ้ำซ้อน การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึงนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและยุติธรรม การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

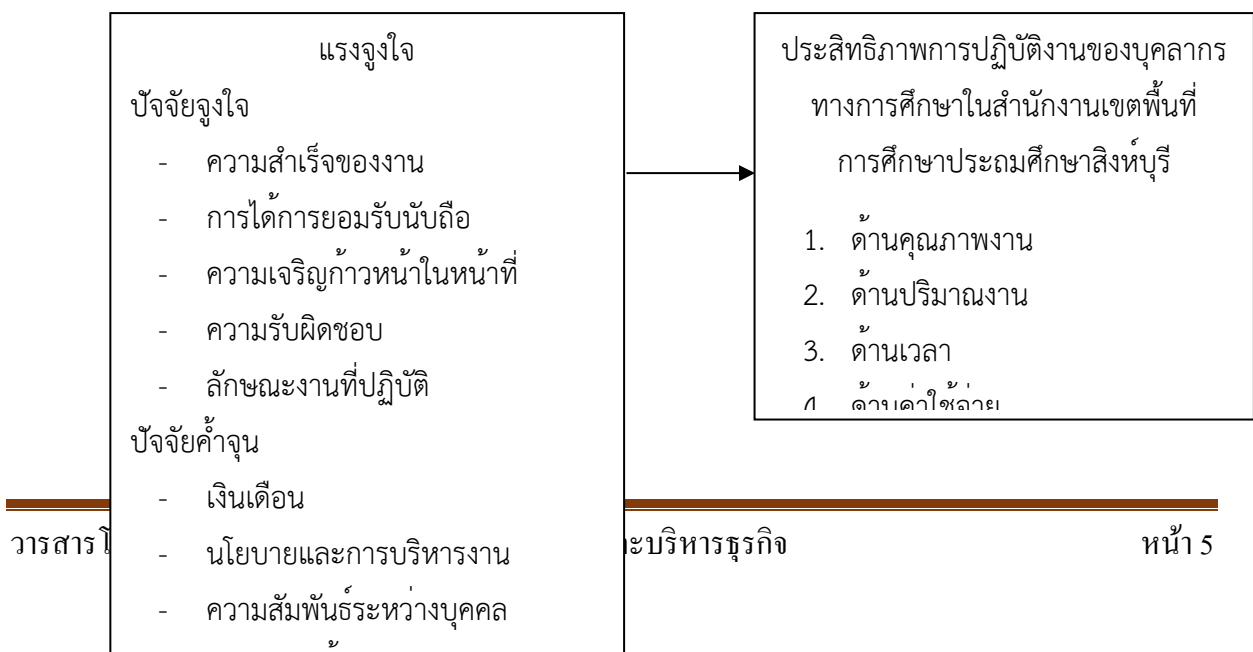
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก และปริมาณงานที่ไม่เกินความสามารถ

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกื้อหนุนการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Two-factor Theory) ที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าขององค์กร ประกอบด้วยสองปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล และมีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 3 คน บุคลากรทางการศึกษา 38ค.(1) จำนวน 12 คน บุคลากรทางการศึกษา 38ค.(2) จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 70 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในส่วนนี้จะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) ความสำเร็จของงาน จำนวน 4 ข้อ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ 3) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ จำนวน 4 ข้อ 4) ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ 6) เงินเดือน จำนวน 4 ข้อ 7) คำถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อ 9) สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และ 10) การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ตอบ แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถาม มาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.71	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.90	4
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	.70	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	.70	4
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.74	4
6. ด้านเงินเดือน	.71	4
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.79	4
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.71	4
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.71	4
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.89	4

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพงาน	.70	4

2. ด้านปริมาณงาน	.71	4
3. ด้านเวลา	.71	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.74	4

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 70 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 70 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 70 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และ ความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล โดยคำนวณค่าพื้นฐานให้เข้าใจภาพรวมของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (independent variables) กับตัวแปรตาม (dependent variables) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี อยู่ในสถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นบุคลากร

ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จของงาน	4.72	0.50	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.79	มากที่สุด
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	4.22	1.06	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.76	0.63	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.53	0.70	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
เงินเดือน	4.16	1.08	มาก
นโยบายและการบริหาร	4.60	0.69	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.46	1.07	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.49	1.09	มากที่สุด
การปกครองบังคับบัญชา	4.68	0.58	มากที่สุด
รวม	4.51	0.87	มากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
--------	-----------	-----	--------

ด้านคุณภาพงาน	4.45	0.95	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.51	0.98	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.31	1.16	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.70	0.57	มากที่สุด
รวม	4.49	0.95	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีผลหรือสามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้แก่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีได้ ร้อยละ 43

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มีการทำข้อตกลงร่วมกัน (Memorandum of Agreement) ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.2 มีนโยบายให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

1.3 มีคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคน โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักตามความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างเสมอภาค

2.3 หน่วยงานควรมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะการทำงานใหม่ ๆ

2.4 มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดี และสามารถร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในหน่วยงานได้

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 มีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีคุณภาพ

3.2 มีการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยเว้นระยะห่างจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 2-3 ปี เพื่อทดสอบการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น และมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย

3.3 มีการศึกษาและนำตัวแปรที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ มาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่ดีที่สุด ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อต่อยอดจากงานวิจัยนี้ และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ:สถิติสำหรับการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวิธวัณย์ แหวนหล่อ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามไศล จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

Gilmer, V. B. (1967). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill Book.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). **Business organization and management (3 rd ed.)**. Illinois : Irwin