

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
JOB MOTIVATION OF TEACHERS AND PERSONNEL IN RAJAPRAJANUGROH 24
PHAYAO SCHOOL

พิกุล เปี้ยฝั้น
Pikoon Piafan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน งาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในจังหวัดพะเยา (จากข้อมูลที่มา:งานทะเบียนฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวน 106 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร(μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร(σ) ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test(t) ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(F) ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (SS) ระดับความเป็นอิสระ (df) ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (MS) มีขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ – 31 สิงหาคม 2566

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม อยู่ในภาพรวม ($\mu = 3.97$) 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research The objectives were to study and to compare Job motivation of teachers and personnel in Rajaprajanugroh 24 Phayao School. The study categorized the participants based on gender, age, education level, and work experience. The content of the study focused on studying the motivation in the workplace of teachers and staff in Rajaprajanugroh 24 Phayao School. including 5 motivational factors and 9 supporting factors. (The quantitative research used a sample of 106 teachers and personnel in Rajaprajanugroh 24 Phayao School from the personnel registration data of the school as of February 1, 2023.) The data collection tools included a questionnaire with 35 items measured on a 5-point Likert scale. The statistical analysis used in data analysis included mean (μ), standard deviation (σ), t-test (t), F-test (F), sum of squares (SS), degrees of freedom (df), and mean squares (MS). The study was conducted from February 1 to August 31, 2023.

The results showed that: 1) Job motivation of teachers and personnel in Rajaprajanugroh 24 School in terms of motivational factors, is high ($\mu = 4.03$), and in terms of supporting factors, is at a medium level ($\mu = 3.97$). 2) the comparison of job motivation of teachers and personnel in Rajaprajanugroh 24 School on gender, there is no significant difference, except for occupational status, which shows a significant difference at a 0.05 level. There is also significant difference in terms of age, except for work conditions, which shows no significant difference at a 0.05 level. In terms of education level, there is significant difference at a 0.05 level. When considering each aspect, there is a significant difference in most aspects, except for the supporting factor of personal well-being, which shows no significant difference at a 0.05 level. In terms of work experience, there is a significant difference overall, and when considering each aspect, there is a significant difference in all aspects at a 0.05 level.

Keywords: Motivation, Job Performance

1.บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วย 4 ส่วน คือ บุคคล เงินทุน วัตถุดิบ และวิธีการ ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้ประผลสำเร็จคือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน (มีคำกล่าวในปัจจุบันแห่งความสำเร็จขององค์กร “บุคลากร คือ พันเพื่องที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ” ดังนั้น การใส่ใจดูแลบุคลากร สามารถเสริมแรงทางบวกให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (อ้างอิงในสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2564) แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำให้สำเร็จ (อ้างอิงในปพิชญา ศรีจันทร์, 2563, 139) การที่จะดำเนินงานตามที่มุ่งหวังไว้ ครูและบุคลากรต้องมีแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นช่วยให้ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นสถานศึกษาที่สังกัดในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยให้การช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสในครอบครัวผู้มีฐานะยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นโรงเรียนประจำ กินนอน การดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ครูและบุคลากร มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย โดยครูและบุคลากรต้องเสียสละ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน จากทะเบียนข้อมูลทรัพยากรบุคคลปี การศึกษา 2563-2565 มีจำนวนครูและบุคลากร อัตราย้ายและลาออกประมาณ เฉลี่ยอยู่ที่ 4-5 คน (ที่มา : งานทะเบียน ฝ่ายบริหารบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566) แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากร มีการเขียนย้ายและลาออกบ่อยครั้งแต่ละปี ซึ่งเป็นสาเหตุอาจมาจากการได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าหน่วยงานอื่นในรูปผลประโยชน์ที่ดีกว่า ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างโครงการต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง ครูและบุคลากรจึงรู้สึกท้อแท้ ขาดความตั้งใจในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะสร้างสิ่งใหม่ๆ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนลดลง สังเกตจากผล O-net ปีการศึกษา 2565 ลดลงจากปีการศึกษา 2564 ระดับประถมศึกษา ผล O-net ผลทั้ง 5 วิชาลดลงค่าเฉลี่ยรวมที่ 6.47 (ที่มา : งานวิชาการวัดผลประเมินผล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวของครูและบุคลากร ที่เป็นผู้ดูแล และจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการ พัฒนาการศึกษให้กับนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น อันเนื่องจากครูและบุคลากรแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานลดลงเรื่อย ๆ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราช ประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน (อ้างอิงในเฮอรัช เบอร์ก Herzberg, 1959) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เจาะใจและปัญหาที่พบปัญหาที่พบก็ จะทำให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์นั้นสำเร็จ และคิดว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนและพัฒนาการบริหารงาน บุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. สมมติฐานการวิจัย

- 1) สมมติฐานที่ 1 ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มี เพศ ต่างกัน มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2) สมมติฐานที่ 2 ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มี อายุ ต่างกัน มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3) สมมติฐานที่ 3 ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4) สมมติฐานที่ 4 ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างอิงในHerzberg, 1959) ใน 2 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ 1. ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จจากการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา

2) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำนวน 106 คน (ที่มา:งานทะเบียนฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3) ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แรงจูงใจครูและบุคลากร ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลการวิจัยครั้งนี้รวบรวมเก็บข้อมูล ระยะเวลาตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2566 ถึง สิงหาคม 2566 รวมระยะเวลา 7 เดือน

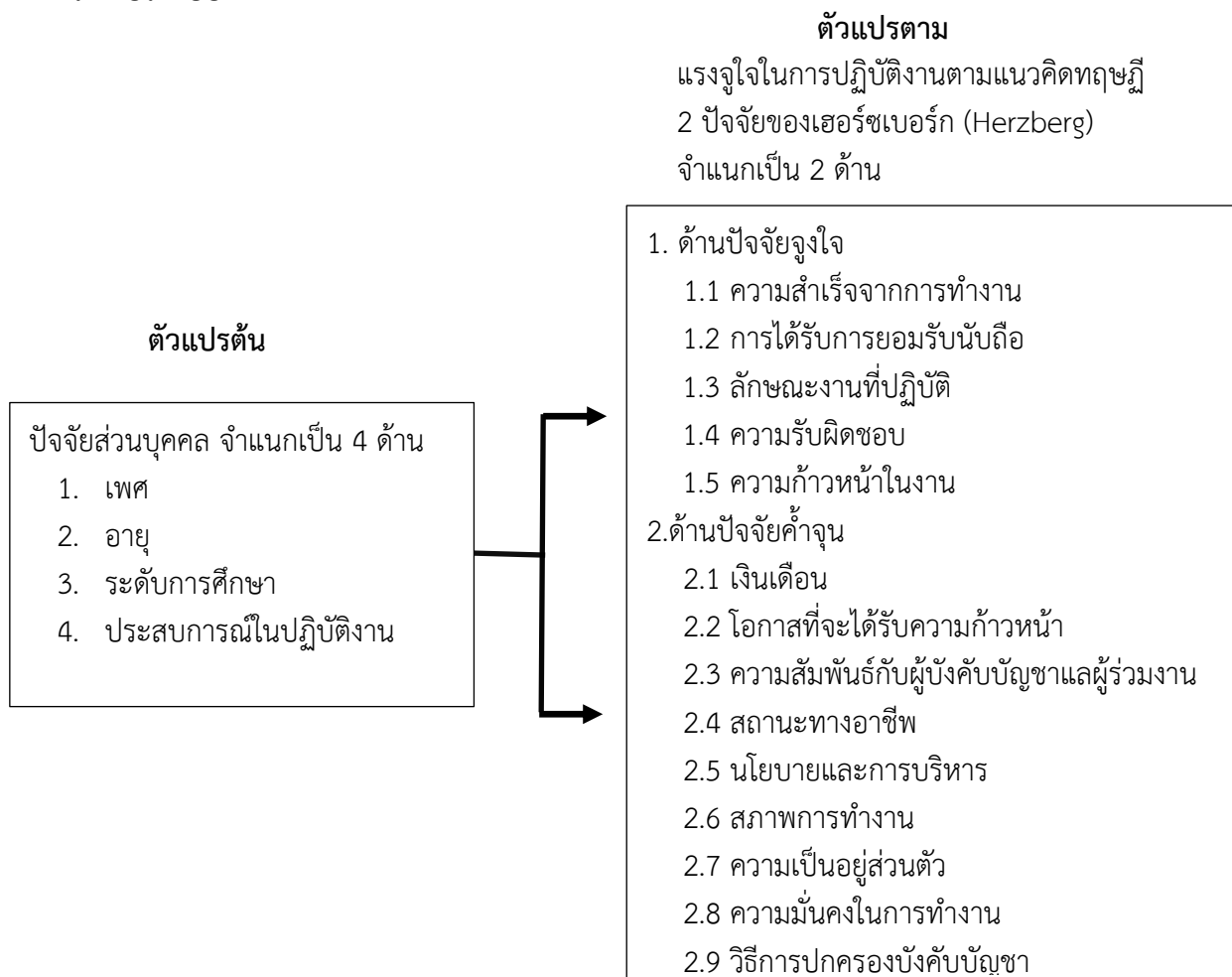
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความสำคัญแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) ได้แก่ (t-test) และ (f-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน จำนวน 30 ชุด โดยความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาและเปรียบเทียบความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ผลการวิจัย

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สามารถสรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับแปรผล ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จจากการทำงาน	4.25	.66	มาก	1

ด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	.63	มาก	3
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	.67	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	3.98	.68	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.74	.83	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.03	.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.67$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.63$) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.68$) ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จจากการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดโดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความสำเร็จจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.68$) และลำดับสุดท้าย ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดโดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.69$) รองลงมางานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจอยากให้อำนาจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบของท่าน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma=0.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\mu = 4.00$, $\sigma=0.90$) รองลงมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\mu = 3.95$, $\sigma=0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับแปลผล ด้านปัจจัยใจค่าจุน โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ด้านปัจจัยใจค่าจุน	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. เงินเดือน	3.84	.79	มาก	7
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.81	.88	มาก	8
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน	4.03	.70	มาก	4
4. สถานะทางอาชีพ	4.23	.53	มาก	1
5. นโยบายและการบริหาร	4.13	.75	มาก	3
6. สภาพการทำงาน	3.97	.65	มาก	5
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.66	.82	มาก	9
8. ความมั่นคงในการทำงาน	4.18	.64	มาก	2
9. วิธีปกครองบังคับบัญชา	3.87	.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.97	.72	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านปัจจัยใจค่าจุนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma=0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma=0.53$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma=0.64$) และ ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma=0.75$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน ($\mu = 4.03$, $\sigma=0.70$) ด้านด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma=0.65$) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.87$, $\sigma=0.69$) ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma=0.79$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\mu = 3.81$, $\sigma=0.88$) และ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma=0.82$) ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma=0.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนร่วมส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma=0.84$) รองลงมาเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma=0.86$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma=0.85$) ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับโอกาสให้เข้าอบรม เพื่อความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.88$) รองลงมาได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการสอบเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.90$) และได้รับโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.98$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.77$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ด้านสถานะทางอาชีพ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพเสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาการเป็นครูและบุคลากรทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.81$) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.80$) รองลงมาสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.91$) รองลงมาใช้เวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีอาคารที่มั่นคงแข็งแรงและเพียงพอกับการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.73$) และสาธารณูปโภคในโรงเรียนมีเพียงพอและสะดวกในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ครูและบุคลากรมีด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.78$) รองลงมามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.77$) และผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่าครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น สถานะทางอาชีพ แตกต่างกัน ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยค่าจูง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผล

ผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ ตีวี (2560) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการ

เจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานเมืองพัทยา

ผลการศึกษาด้านปัจจัยใจคำจุน ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่าครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น สถานะทางอาชีพ แตกต่างกัน ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยคำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test ผลการทดสอบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสามารถอธิบายได้ว่าลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากบริษัทหรือผู้บังคับบัญชา เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานคนนั้นๆ เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับระดับการศึกษา ทักษะของตนแล้วทำให้เกิดทักษะการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาได้อย่างดี ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริศรา ขอบจิต (2560) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริศรา ขอบจิต (2560) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจใน การทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับแรงจูงใจในการทำด้านผลตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีผลการสรุปวิจัยเรียงลำดับด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ควรปรับปรุงการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ครูและบุคลากรได้ทราบและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น
- 2) ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัด พะเยา มีผลการสรุปวิจัยเรียงลำดับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวน้อยสุด ควรจัดให้งานที่ปฏิบัติแบ่งงานขอบเขต งานใช้เท่ากัน และมีการเสนอให้ครอบครัวมาอยู่สถานที่พักอาศัยด้วยกันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กัน และมา ปฏิบัติงานด้วยกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนอื่นๆ ในสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจะได้มีการศึกษาที่กว้าง ขึ้นเพื่อจะได้นำผลได้มาวัดแตกต่างกันอย่างไร และนำผลมาหาแนวทางพัฒนาองค์กรต่อไป
- 2) เนื่องจากในปัจจุบันและอนาคตเล็งเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดซึ่งแตกต่างกัน ผู้ศึกษาเห็นว่าในอนาคตควรทำการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้งเมื่อสภาพ เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลง เพื่อเปรียบเทียบว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
- 3) การทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ดังนั้นหากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อจะได้ข้อมูลได้ เจาะลึก เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีประโยชน์ต่อ การสร้างความรู้ความเข้าใจในทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ดี

9. เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ถนอมธีระนันท. (2558). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : มติชน.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอป่าโมก. **วารสารวิทยาการจัดการบริหาร**, 22(1), 113-122.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. เดลินิวส์. น.23.
- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา**. รายงานวิจัยรัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. รายงานวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). **แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. รายงานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์**. รายงานวิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ภัทรกร ผาสุกญโญ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท คริสเตียนีและ นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)**. รายงานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**. รายงานวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิญญู พิษญากานต์. (2545). **หลักการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วิภา แซ่อึ้ง. (2562). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร**. รายงานวิจัยปริญญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. รายงานวิจัยปริญญาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. รายงานวิจัยปริญญาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์การทอจังหวัดสมุทรสาคร**. รายงานวิจัยปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2564). **หัวใจสำคัญน่าองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก <https://www.tqa.or.th>
- อริศรา ขอบจิต. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. รายงานวิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายและสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Fang Yang. (2011) **work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Nignbo**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg. (1959). Frederick.,Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B.(1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Ilham Kamaruddin. (2023). **The Effect of Direct Compensationand Work Motivation on Teacher Productivity at Private Senior High School in Jakarta**. Retrieved from : <https://www.edunesia.org/index.php/edu/article/view/380>
- Oka Atika. (2022). **Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency**. Retrieved from : <https://www.e-jabt.org/index.php/JABT/article/view/109>