

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

The Creation of Motivating to Teachers by School Administrators Under the
Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2

อภิญญา เหง้าประสิทธิ์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

E-mail: hngaoprasit@gmail.com

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

E-mail: piyanart.2555@gmail.com

Apinya Hngaoprasit

The Master of Education Administration Program, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

E-mail: hngaoprasit@gmail.com

Piyanart Boonmepipit

Education Administration Program, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

E-mail: piyanart.2555@gmail.com

รับเข้า : 13 มีนาคม 2569 แก้ไข : 4 เมษายน 2569 ตอรับ : 1 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครู 127 คน โดยมีวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan การเทียบสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีความตรงรายข้อระหว่าง .67-1.00 ที่มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกรับยอมรับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ 11

ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านวิทยฐานะ กลุ่มครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This study had the following objectives 1) to examine the motivation-building practices for teachers' performance by school administrators, and 2) to compare these practices under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 127 teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table, proportional stratification, and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method.

The findings revealed that 1) overall and in each aspect, the motivation-building practices of school administrators were at a high level. The aspects, ranked from highest to lowest mean scores, were organizational policy and administration, salary and job security, job achievement, supervision, job responsibility, interpersonal relationships, working environment, advancement, and recognition. 2) The comparison results indicated that there was no significant difference in motivation-building practices based on educational level and school size. However, teachers with less than 5 years of experience differed significantly from those with more than 11 years of experience at the .05 level. Additionally, differences were found among teachers with different academic ranks (assistant teacher, professional level 1, professional level 2, and senior professional level) at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Motivation, Teacher Performance, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถ ช่วงชิงความได้เปรียบทางการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เพื่อให้มีการพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกันทั้งในแง่กฎหมายและการปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายหลักว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ปัญหาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นประเด็นที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากครูต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องรับผิดชอบทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและแรงจูงใจลดลงขณะเดียวกัน การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ เช่น การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพและระบบประเมินที่เน้นเอกสารมากกว่าผลงานจริง นอกจากนี้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยกย่องชมเชยยังไม่เพียงพอทำให้ครูบางส่วนรู้สึกขาดการยอมรับและขาดขวัญกำลังใจ อีกทั้ง ความท้าทายด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยิ่งเพิ่มความกดดันในการทำงานของครู ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยรวม ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวจึงเกิดจากทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหาร และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสมต่อไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2567) รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะศึกษา การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์และน่าสนใจ เพราะข้อมูลที่ได้สามารถนำมาประยุกต์ในการเสริมแรงการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ ในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างแรงจูงใจให้ครูตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg

Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ 2 ปัจจัยหรือทฤษฎีองค์ประกอบหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-hygiene Theory) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง องค์ประกอบนี้ จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติ ไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

- 2.1 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.2 สภาพการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.4 เงินเดือน
- 2.5 นโยบายและการบริหารงาน

อีกทั้งทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg) ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉยๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพอใจ

องค์ประกอบทั้ง 9 ประการนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาค้นคว้า เรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมปัจจัยจูงใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจ และบริหารจัดการปัจจัยค้ำจุนเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน และผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทนตามลำดับ

ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และผลงานวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอน รู้สึกสบายใจและไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอน และเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ และผลงานวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสถานะการครองชีพในปัจจุบัน และ ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และผลงานวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและ การบริหารงานทุกครั้ง สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

มธุรส แผ่นทอง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยใจ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดีและครูพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง ตามลำดับ 2) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค่าจูง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานที่ทำงานทั้งภายในภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม

ฐานิกา บุญโทน (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร ครูได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และครูได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากบุคคลภายนอก 2) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความตระหนักในภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย ครูได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และครูมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

เรณู ฤทธา (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาวัชรบุรี จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวัชรบุรี จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน เงินเดือน และขนาดโรงเรียน และผลงานวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวัชรบุรี จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราพร แยมบาล (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานโดยวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และผลงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

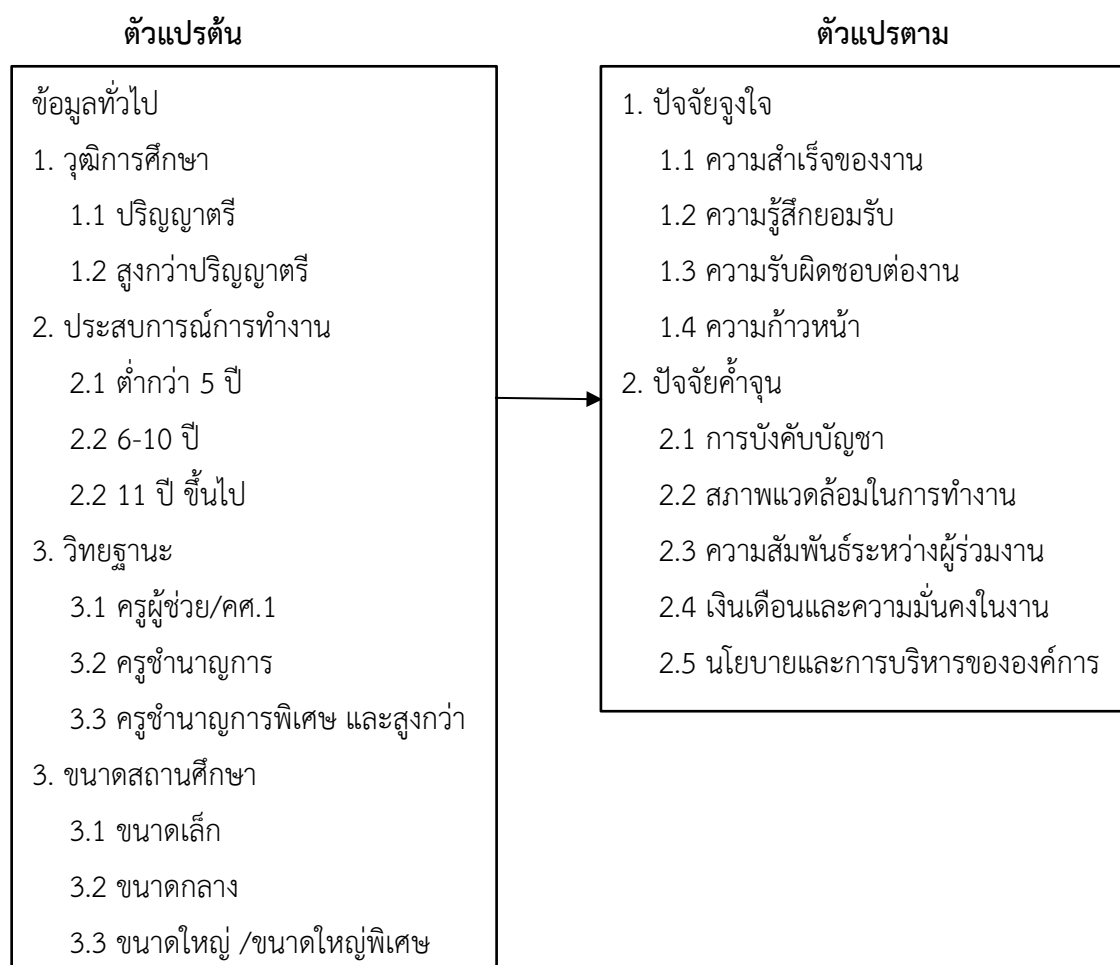
เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

สมจิตร์ อินธิราช (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกันหรือไม่ และผลงานวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาสิฏฐี สุทราส (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และผลงานวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยอาศัยตามแนวคิดของ Herzberg (ค.ศ.1959) คือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ซึ่งปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จของงาน 1.2) ความรู้สึกยอมรับ 1.3) ความรับผิดชอบต่องาน 1.4) ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 2.1) การบังคับบัญชา 2.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 2.4) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน 2.5) นโยบายและการบริหารขององค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก และสอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม ดังภาพที่ 1



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในเขตคุณภาพที่3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 127 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการเทียบสัดส่วนจำนวนครูที่มีอยู่จริงในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากร และกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในเขตคุณภาพที่ 3 จึงสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 2 ด้าน เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.963 แบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพหาความเชื่อมั่นแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยเกริก ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวเพื่อประสานให้สถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือ ต่อมาผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปเก็บข้อมูลจากครูใน 6 โรงเรียน โดยดำเนินการผ่านระบบ Google Forms และเมื่อครบกำหนด ได้รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับครบถ้วนจำนวน 127 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t-test และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่าง จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference))

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

n = 127

รายการ	ผลการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.36	0.55	มาก	3
2. ความรู้สึกยอมรับ	4.04	0.52	มาก	9
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.33	0.56	มาก	5
4. ความก้าวหน้า	4.22	0.56	มาก	8
5. การบังคับบัญชา	4.36	0.55	มาก	4
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.31	0.60	มาก	7
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.33	0.59	มาก	6
8. เงินเดือนและความมั่นคงในงาน	4.38	0.57	มาก	2
9. นโยบายและการบริหารขององค์กร	4.40	0.53	มาก	1
ภาพรวม	4.31	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, SD=.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$, SD=.53) ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.38$, SD=.57) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.36$, SD=.55) ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.36$, SD=.55) ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, SD=.56) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, SD=.59) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, SD=.60) ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.22$, SD=.56) และด้านความรู้สึกยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ($\bar{X} = 4.04$, SD=.52) การเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ความรู้สีกยอมรับและ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์	ประสบการณ์		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
2	ความรู้สีกยอมรับ	M	3.94	4.03	4.26
		ต่ำกว่า 5 ปี	3.94	-	-0.88
		6-10 ปี	4.03	0.88	-
		11 ปีขึ้นไป	4.26	0.31*	0.22
6	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	M	4.45	4.32	4.08
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.45	0.12	0.36*
		6-10 ปี	4.32	-0.12	-
		11 ปีขึ้นไป	4.08	-0.36	-0.23

* $p \leq .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ด้วย LSD ด้านความรู้สีกยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านความรู้สีกยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวิทยฐานะ

ด้าน	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้ครู	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ		
			ครูผู้ช่วย/ ครู คศ.1	ครูชำนาญ การ	ครูชำนาญ การพิเศษ และสูงกว่า
3	ความรับผิดชอบ	M	4.39	4.16	4.51
		ครูผู้ช่วย/ครู คศ.1	4.39	-	0.22*
		ครูชำนาญการ	4.16	-0.22*	-
		ครูชำนาญการ พิเศษ และสูงกว่า	4.51	0.12	0.34*

* $p \leq .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ครูผู้ช่วย/ครู คศ.1 ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ และสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรู้สึกรับรอง ต่างก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การดูแลสิทธิประโยชน์ ความยุติธรรมในการบริหาร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการยกย่องและยอมรับในความสามารถของครู ซึ่งล้วนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน สำหรับผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและสังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่างในด้านความรู้สึกรับรองและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบ โดยครูผู้ช่วย/ครู คศ.1 ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจแก่ครูอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับในความสามารถ การมอบหมายความรับผิดชอบ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มธรส แผ่นทอง (2561) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่ทำทนาย และมีโอกาสในการแสดงศักยภาพทางวิชาชีพมากกว่า ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจได้รับการยอมรับ และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ที่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างด้านความรู้สึกรับและด้านสภาพแวดล้อมในการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ยาวนานทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความก้าวหน้าทางการงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่ยังต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายและความก้าวหน้ามากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อความชำนาญ และครูอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ยังอยู่ในระยะของการเรียนรู้ ปรับตัว และยังไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจนเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มาก และการรับรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอีกทั้งความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติของครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร แยมบาล (2560) ผลงานวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและมากกว่า 10 มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี 4) ผลการเปรียบเทียบตาม วิทยฐานะ พบความแตกต่างใน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวิทยฐานะสูงมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในเชิงวิชาการมากกว่า ได้รับการคาดหวังและความไว้วางใจจากผู้บริหารมากกว่า จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร อินธิราช (2558) ผลงานวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการยอมรับนับถือของ ครูผู้สอนไม่ว่าจะโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ คล้ายๆกัน ความรับผิดชอบในงานไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบโครงการต่างๆ หรือกิจกรรมอื่นๆ อีกทั้งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสิฏฐี สุทธารส (2557) ผลงานวิจัยพบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ และให้การยอมรับในผลงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารจึงควรดำรงไว้ซึ่งระบบการบริหารที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีความชัดเจนเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู
3. ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการออกแบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่ม เช่น การพัฒนาศักยภาพครูรุ่นใหม่ และการส่งเสริมบทบาทผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูที่มีวิทยฐานะสูง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจเชิงนโยบายหรือเชิงปฏิบัติการ ในรูปแบบหรือแนวทางการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราพร แยมบาล. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานิกา บุญโทน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐภูมิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู ฤชา. (2560). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสิฏฐี สุทธรส. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร อินธิราช. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons