

แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Motivation of School Administrators in the Nong Ta Kong Network under
the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุภาวดี เพศประเสริฐ

Supawadee Padeprasert

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: supawadee322537@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ครูจำนวน 89 คน และกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ครูจำนวน 73 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population included 89 teachers. Sample, totaling 73 teachers was obtained by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings; 1) motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect were at high level; and 2) comparison of the motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the

Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, and work experience was not different.

Keywords: Motivation, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัตินี้ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหาก พิจารณาจากทั้ง 2 มาตราดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 20)

สถานศึกษาแต่ละแห่ง ครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้สอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาต่อการทำงาน ธร สุนทรายุทธ (2551: 261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิด ลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครู เกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงานให้มาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังที่ สมพร สุทัศน์ (2551: 25) ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความ พึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องมี ความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยให้บุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550: 166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะ

ทำให้การปฏิบัติงานการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การสภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ยังมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการ เปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูด และการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นตามที่องค์กรต้องการ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นอีกเขตหนึ่งกำลังประสบกับปัญหาในเรื่องของการขอย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอ ๆ เหตุเพราะเนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด และเมื่อได้รับราชการครบกำหนดตาม

ระยะเวลาจึงทำเรื่องเขียนย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมของตน หรือย้ายไปหาสถานที่ทำงานใหม่ที่มีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าหรือย้ายเข้าสู่ในเขตตัวเมือง เพราะต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตราของข้าราชการครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2560)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้นเป็นสาเหตุให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทุ่มเทความสามารถและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลียงความรับผิดชอบและปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นก็จะค่อย ๆ ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพของการทำงานอย่างแท้จริง โดยจะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลของการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า - ออกงานและการขอย้ายไปเข้าสังกัด และปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากครูในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลของการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การบริหารงานบุคลากรของฝ่ายบริหาร และผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นการสร้างแรงจูงใจโต้แย้งกับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าแก่โรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวนครู 89 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย หนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของ เนื้อหาค่า IOC (index of Item objective congruence) พบว่าได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ครูโรงเรียน เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 ฉบับ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการทำแบบสอบถามออนไลน์โดยผ่าน Google form ตอบกลับมา 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัย

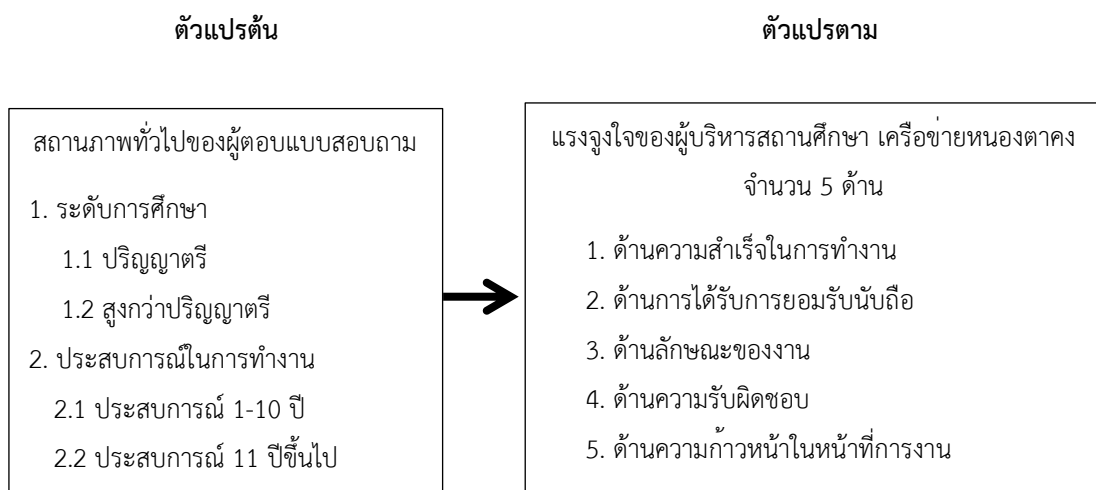
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ

5.2 ทำการวิเคราะห์วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหาร เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959: 45-49) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาใช้เพียงปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจ		SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.52	มาก	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.26	0.48	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงาน	4.25	0.51	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.56	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.18	0.49	มาก	5
โดยภาพรวม	4.26	0.23	มาก	-

2. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการประเมินแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา (N=73)				t	P
	ปริญญาตรี (n=58)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=15)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.53	4.36	0.49	-1.04	0.30
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.21	0.49	4.42	0.44	-1.62	0.11
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	0.53	4.19	0.44	0.57	0.57
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.59	4.44	0.39	-0.45	0.65
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.15	0.48	4.29	0.51	-1.11	0.27
รวม 5 ด้าน	4.24	0.24	4.34	0.18	-1.57	0.12

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการประเมินแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน (N=73)				t	P
	ประสบการณ์ 1-10 ปี (n=55)		ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป (n=18)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.28	0.53	4.14	0.51	1.01	0.32
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.25	0.46	4.26	0.55	-0.05	0.96
3. ด้านลักษณะของงาน	4.24	0.52	4.30	0.51	-0.50	0.62
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.56	4.48	0.55	-0.91	0.37
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.18	0.50	4.17	0.47	0.07	0.94
รวม	4.26	0.23	4.27	0.25	-0.19	0.85

อภิปรายผล

1) แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ก็สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้นและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระชัย ไชยเมือง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม คือปัจจัยจูงใจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที่ T-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และระยะเวลาการทำงาน 2-3 ปี ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม อิสติน แกรนด์สาทร กรุงเทพฯในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ตลอดจนงานสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพัชรินา วงศ์สุวรรณศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ใน มหาวิทยาลัย U Channel (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent T-test) และสถิติวิเคราะห์ One-Way ANOVA ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของ สถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงานเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมของการยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในโรงเรียน การทำงานย่อมมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือย่อมส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ สุขปาน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของความสำคัญทางด้านความพึงพอใจกับต้นทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้าน พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จักมาอย่างยาวนานและเป็นของรัฐบาล รองลงมา ได้แก่ ความชอบและความถนัดส่วนตัว รวมทั้งการชักชวนจากเพื่อน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโงมาเกะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัยและการขึ้นเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงานการได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกคนให้ถูกกับลักษณะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของครูมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตัว of ครู และมีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นได้ดี และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะของงานนั้นต้องไม่เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติของครูที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึก

ในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สาขาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาและ 3) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาหรือผู้รักษาการใน ตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูล ทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และกาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่ สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไปรับชำระและคืนภาษีและงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพ การทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใน ภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนเสร็จสิ้นภารกิจ เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอ แม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็นปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนของ โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ ลัดดา พันชนิง (2559: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ด้านการได้รับมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วก็มี ความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเสมอ และเสียสละเวลา ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ และสอดคล้องกับ ผ่องศรี พันธนาสีเกื้อกุล (2555) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ ระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา เปี่ยมลาก (2555: 6) กล่าวว่า การได้รับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม บุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่

ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559: 66) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจกับความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าอาชีพครูและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมั่นใจว่าสามารถมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ และมั่นใจว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนโดยการให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสอดคล้องกับ สุภัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นโรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ลาศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ได้กำหนด กลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2558) ไว้ว่า จะพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาทำให้ข้าราชการครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development) ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพ กล่าวคือครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และส่งเสริมให้ครูมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional ethics) รวมถึงหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ที่ผู้บริหารนำมาใช้บริหารงาน เพื่อช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมโรงเรียนใหม่ศักยภาพและประสิทธิภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไปตามครรลองคลองธรรมจนทำให้บุคคลภายนอกศรัทธาและเชื่อมั่นอันจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษา ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลเหมือนกันโดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกันในทุกระดับชั้นโดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัย ทวี เนื่องอาษา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัย อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุดคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู
2. ด้านการได้รับการยอมรับ จากการวิจัยพบว่า ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในสังคม จนสังคมเกิดความยอมรับนับถือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ด้านลักษณะของงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการทำงาน และคอยสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้ครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า ท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อจูงใจให้ครูแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตากง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*.

บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

- จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวี เนื่องอาษา. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาขา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พัชรียา วงศ์สุวรรณศา. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์มหาวิทยาลัย U Channel**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เมธาวี สุขปาน. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน กรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ลัดดา พันชนง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). **จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน**. บริษัทคอฟฟอรัม จำกัด.
- สุภัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, *Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Ogomaka, U. J. (1986). The Factors Which Motivate California Credentials Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High School. *Dissertation Abstracts International*. 46(12): 3563-A.