

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

MOTIVATION CREATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BAN MI DISTRICT LOPBURI
PROVINCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOPBURI

ชนัญญ์ดลล์ สังข์พาลี

Chanatdol Sangpalee

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: tataeau.2558@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี และ (2) เปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วยครูในอำเภอบ้านหมี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 127 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย 97 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามการประเมินของครูจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารของโรงเรียน อำเภอบ้านหมี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study motivation creation of school administrators in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi; and (2) to compare study motivation creation of school administrators in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi, according to teacher's assessment classified by age, educational level and working experiences.

Research methodology was a survey research. The population, totaling 127 teachers included teacher in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi. Sample,

totaling 97 teachers obtained via stratified random sampling technique comprised of teacher in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi. Research procedure consisted of 4 steps; (1) studying research problem; (2) research design; (3) data collection and data analysis; (4) research report writing. 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 Independent t-test.

Major findings: (1) motivation creation of school administrators in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi, in the overall were at high level and all aspects; and comparison of motivation creation of school administrators in Ban Mi District Lopburi Province under Secondary Educational Service Area Office Lopburi, according to teacher's assessment classified by educational level and working experiences in the overall were different at .05 statistical significance, however when classified by age in the overall was not different.

Keywords: Motivation, School Administrator, Ban Mi District, Secondary Educational Service Area Office Lopburi

บทนำ

โลกปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวกขึ้น วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างไปจากเดิม มีความเปิดกว้างยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และ ข่าวสารที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาและ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่เพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คน และยังมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ๆ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพพึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง และลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง และต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการ เรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสังคมโดยรวมเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ(สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชีวิต เพราะเป็นรากฐานสำหรับช่วยให้บุคคลสามารถก้าวไปถึงความสุข ความเจริญทั้งปวง ทั้งของตนเองและส่วนรวม ผู้ที่เป็นครูจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรกที่จะต้องให้การศึกษาคืออบรมสั่งสอน อนุชนให้ได้ผลแท้จริงทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจและความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่าที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้คือ ความ เป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้” พระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (สุนทรีย์ ฐริเวทย์ 2542)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นจุดหมายหลัก เนื่องด้วยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนและคุณภาพของคนด้วยเหตุผลที่ว่า คนเป็นทั้งเหตุ ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ

ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็กประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม(กระทรวงศึกษาธิการ , 2559 ก) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพโดยยกระดับคุณภาพคนเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย สำหรับการศึกษาพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจระดับพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยา ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อพฤติกรรมของครูได้แก่การรับรู้ทัศนคติและค่านิยม บุคลิกภาพ การเรียนรู้การจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้พื้นฐานพฤติกรรมของครูเพื่อใช้จัดการให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ประสิทธิภาพ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้กล่าวถึงสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ความว่าการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของครูยุคใหม่และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีใจรักในการเป็นครูเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากความสำคัญดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการ บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษา เล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือครูผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะคนแต่ละบุคคล มีการตอบสนองต่องานและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน โดยงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะ

เห็นได้ว่าหากข้าราชการครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้น บรรลุความต้องการตนเองแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเนื่องจากครูต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากันส่งผลกระทบต่อการตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

Vrom (1970 อ้างใน โชติกา ระโส, 2555) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ วรูม ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา โดยปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ประกอบด้วย 2ปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลากรทุ่มเทความสามารถ และความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับงานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และการทำงานอย่างมีความสุข

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่เงื่อนไขการท างานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์ฉันมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร ครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ ครู (อิสริยา รัชฎกิจจิรณ ณ นคร, 2557) กล่าวคือถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจที่ดีแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอุทิศเวลาแรงกายของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีแรงจูงใจดี ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางตรงกันข้ามถ้าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสียพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาคือขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานภายในองค์การแตกความสามัคคี ผลงานก็จะลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและอย่างไรก็ตามความเป็นจริงประการหนึ่งของสังคมปัจจุบันคือการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครูอย่างรุนแรงโดยมีปัจจัยหลายประการที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูตั้งแต่ปัญหาหนี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำลงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและในบางกรณีมีผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนลดต่ำลง (พิมพ์ิตา โยธาสมุทร , 2553) สอดคล้องตามที่ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครูโดยคณะกรรมการการศึกษาวิจัยและประเมินของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครูได้ศึกษาวิจัยเรื่องเหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทยเนื่องในวันครู 16 มกราคม 2556 พบว่า

ปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการงานเป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่พบในการวิจัยมีประเด็นปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556) นอกจากนี้จากการวิจัยของ คูเปอร์ (Cooper, 1974 อ้างใน อาคม วัดโธสง, 2547) พบเช่นกันว่าแรงจูงใจของครูมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน กล่าวคือประสิทธิภาพการสอนของครูส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยซึ่งการทำงานใดๆก็ตามถ้าหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงานตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเขาก็จะทำงานด้วยความสุขและด้วยความตั้งใจ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร สร้างบรรยากาศของความ เป็นกันเองได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจเห็นใจผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ความเป็นอยู่ ให้เกียรติซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข มีชีวิตชีวาจะช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูและบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เนตร พันธ์ญา ยาวีราข, 2550)

เมื่อตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของครูของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่ามีความคิดเห็นของกลุ่มครูในกลุ่มแตกต่างกันไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บางส่วนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงจูงใจได้เหมาะสมพอควร แต่ส่วนใหญ่เห็นขัดแย้งคือ ผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้ดีเท่าที่ควรจะเป็น

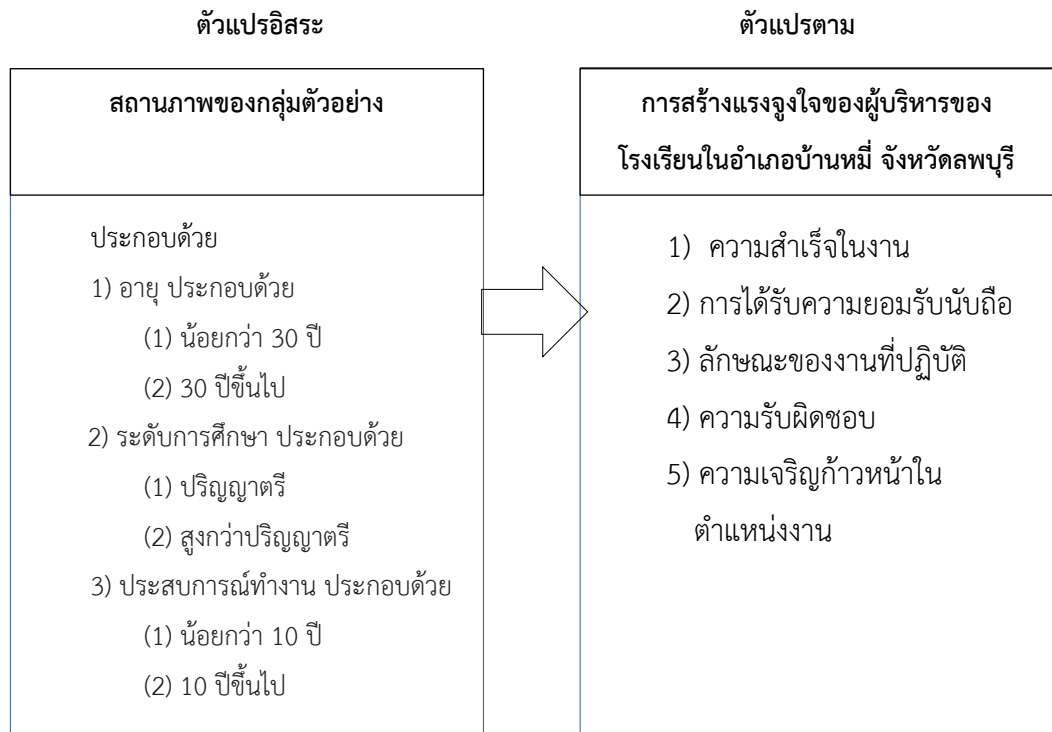
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ซึ่งประกอบกับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2560-2565) ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงเรื่องดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อตรวจสอบการแรงจูงใจของสถานศึกษาให้กับครูในอำเภอบ้านหมี่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาตามนโยบายของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบความคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ด้านปัจจัยแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านเป็นแนวทางในการวิจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1: กรอบความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีโดยศึกษาตามแนวทางของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 5 ประการ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

- 4.1.1 ความสำเร็จในงาน
- 4.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 4.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4.1.4 ความรับผิดชอบ
- 4.1.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในอำเภอบ้านหมี่ คือโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา จำนวน 86 คน โรงเรียนปิยะบุตร จำนวน 23 คน และโรงเรียนบ้านชีวิทยา จำนวน 18 คน รวมทั้งหมด 127 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในอำเภอบ้านหมี่ จากโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา โรงเรียนปิยะบุตร และโรงเรียนบ้านชีวิทยา จำนวน 97 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย

- 1) อายุ ประกอบด้วย
 - (1) น้อยกว่า 30 ปี
 - (2) 30 ปีขึ้นไป
- 2) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย
 - (1) ปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย
 - (1) น้อยกว่า 10 ปี
 - (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามแนวทางของ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 5 ประการ คือ

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 2568

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.73 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 76.03 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.51 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจของ ผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

สถานภาพครู	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
(1) น้อยกว่า 35 ปี	56	57.73
(2) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	41	42.27
รวม	97	100.00

ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาตรี	74	76.03
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	23	23.97
รวม	97	100.00
สถานภาพครู	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
(1) น้อยกว่า 10 ปี	49	50.51
(2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	48	49.49
รวม	97	100.00

2. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ (1) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.20$) (2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.15$) (3) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมและรายด้าน

(n=97)

ด้าน	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนใน อำเภอบ้านหมี่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	0.44	มาก
2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.15	0.52	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.55	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.58	มาก
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.04	0.63	มาก
	รวม	4.11	0.41	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=97)

ด้าน	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่	อายุ				t	Sig
		น้อยกว่า 30 ปี		ตั้งแต่ 30ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.21	0.57	4.04	0.56	0.932	0.71
2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.28	0.62	3.91	0.67	1.311	0.62
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.63	3.96	0.71	0.741	0.79
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.65	4.04	0.55	1.942	0.61
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.26	0.66	3.95	0.73	0.944	0.73
รวม		4.24	0.56	3.98	0.55	1.131	0.61

4. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=97)

ด้าน	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่	ระดับการศึกษา				t	Sig
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.32	0.67	4.04	0.66	2.932*	0.01
2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.28	0.62	4.01	0.65	2.311*	0.04
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.73	4.06	0.71	2.741*	0.01
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.75	4.48	0.75	-3.442*	0.00
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.23	0.64	3.96	0.73	2.944*	0.01
รวม		4.26	0.66	4.11	0.65	1.131*	0.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n=97)

ด้าน	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
		น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		

โรงเรียนพุทธรักษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีต่างเข้าใจถึงแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้ครูมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนและพัฒนางานของโรงเรียน ตลอดจนทำงานกับโรงเรียนอย่างยืนยาวโดยเฉพาะในด้านการได้รับความยอมรับนับถือเพราะเมื่อทำงานแล้วได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจ แสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ คนนั้นก็มักจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จสิ้นไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียนได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ในขั้นที่ 3 คือความต้องการทางสังคม (Social Needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการขั้นแรกคือความต้องการทางกายภาพ และความต้องการขั้นสองคือความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปคือความต้องการทางสังคมซึ่งนั่นคือด้านการได้รับความยอมรับนับถือที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น นั่นหมายถึง ครูจะมีความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

4. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลพบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีต่างเข้าใจถึงแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้ครูมีความอยากที่จะทำงาน และเข้าใจความต้องการของครูว่ามีได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการเงินสำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น แต่ยังต้องการสิ่ง อื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อจิตใจของตนเองอีกด้วยนั่นคือการที่ได้รับความชื่นชม เห็นคุณค่าในผลงานจากผู้อื่น อันดับสอง คือ งานที่น่าสนใจ อันดับสามคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่วนอันดับต่อมาคือ ความมั่นคงในงานรายได้ที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจึงพยายามจัดลักษณะที่ครูปฏิบัติ ควรเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ออกมาดีต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว และยังคงคำนึงถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของครูต่อลักษณะงานนั้น ดังนั้นต้องพยายามมอบหมายงานที่เป็นงานที่ไม่จำเจน่าเบื่อหน่าย ต้องท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นงานที่ยากหรือง่าย จะทำให้ครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน

5. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตระหนักถึงแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

มาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ ครูมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ และทำให้ครูดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ตลอดจนคงอยู่กับโรงเรียนอย่างยาวนาน เพราะถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบแล้วคนคนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

6. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ทราบดีถึงความต้องการของครูทุกคนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาต่างต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งตนเองในอนาคต และยังทำให้ตนเองย้ายตำแหน่งจากโรงเรียนหนึ่งไปยังอีกโรงเรียนหนึ่งตามที่ต้องการโดยไม่มีภาระเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ตนเองมีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ หม่องศิริ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวนที่ใกล้เคียงกันกล่าวคือน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 57.73 % และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีจำนวน 42.27 % และครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปีจะค่อนข้างมั่นใจในความรู้ที่ตนเองรู้มา ส่วนครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จะสะสมองค์ความรู้ที่ตนเรียนรู้มาและมีความรอบคอบในการตอบแบบสอบถามมากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี จึงสามารถกล่าวได้ว่าทั้งครูทั้งสองกลุ่มอายุมีความรู้ในระดับที่ใกล้เคียงกันส่งผลให้เมื่อตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อนำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างในการการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภันตพร มีสาวงษ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนพุทธรักษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพุทธรักษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครู พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพุทธรักษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามทั้งอายุ ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงความรู้ครูสามารถแสวงหาได้หลายช่องทางเช่น การศึกษาในมหาวิทยาลัย

วิทยาลัย และการค้นหาความรู้ด้วยตนเองจากระบบออนไลน์ แต่ถึงอย่างไรการศึกษาในระดับปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่เป็นการศึกษาอย่างเป็นรูปแบบทางการ มีบางประเด็นที่ควรพิจารณาสิ่งนั้นคือ ทักษะในการค้นหาความรู้ที่แตกต่างกัน กล่าวคือความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้อย่างเป็นรูปแบบทางการโดยภาพรวมแล้วผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีทักษะการค้นหาความรู้ที่สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่โดยจำแนกตามตามระดับการศึกษาจึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จุดมุ่งหมายของ งานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการ (Need) หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ และพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทางให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสิ่งที่ต้องการ โดยเป็นสภาวะภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น หรือพลังของสิ่งกระตุ้น (Driving Force) ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง (Goal-directed Behavior) โดยแรงจูงใจเอง เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการจูงใจนี้จะทำให้เกิดผลงานขององค์การสูงขึ้น แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น หรือความรู้สึกอันเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมในรูปแบบที่แน่นอน โดยทำให้บุคคลได้รู้ถึงความต้องการของเราเองและเป็นการให้เหตุผลสำหรับการกระทำหนึ่งทีกระทำไป ซึ่งเมื่อกล่าวในภาพรวม ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่บ่งบอกว่าความต้องการ และพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสิ่งที่ต้องการเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความต้องการ และพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้งในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรใส่ใจเรื่องผลงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้นและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นต่อคณะอาจารย์และให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้คณะอาจารย์/อาจารย์รายบุคคลทราบถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ หรือยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการทำงานกับงานที่ทำทลายความสามารถเสมอ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่เมื่อมีโอกาส

4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และไม่ควบคุมมากเกินไป และทำให้ครูมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารว่าเป็นเจ้าของงานที่แท้จริง

5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม และการได้ส่งผลงานของโรงเรียน/ผู้ร่วมงานส่วนบุคคลเข้าร่วมประกวดในระดับอำเภอ หรือระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำงานวิจัยว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2) ควรทำงานวิจัยว่ามีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จันทร์แรม เรือนแป้น.(2556). แห่งทุกซ์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 9(33).316

นิตินพ ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.

ณัฐวุฒิ พรหมเสน. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิมพ์ดา โยธาสมุทร. (2553). *ปัญหาการศึกษาของเด็กไทย*. สำนักข่าวแห่งชาติกรมประชาสัมพันธ์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:

http://thainews.prd.go.th/view.php?m_newsid=25530927024&tb=N255309. 28/10/68

เรณู ฤชา. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สุนันท์ ภูริเวทย์. (2542). *การออกแบบการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). *การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (A Lifelong Learner)*. [Online]. แหล่งที่มา:

<https://www.trueplookpanya.com/blog/content/65649/-tearttea-teart>. [10 ตุลาคม 2564]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- อรสา เพชรน้อย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (Online)
<http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/638> สืบค้นเมื่อ 20/10/68
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง
ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cooper, C.L. (1974). "Source of Stress at Work and Their Relation to Stressors In nonworking Environment,
in: R.Kalimo, M.A.El-Batrwi & C.L Cooper" **Psychosocial Factors at Work and Relation to heath**
Geneva.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work.** (New York: John Wiley and Sons).
- Krejcie, R, V., & Morgan, D, W. (1970). **Determining Sampling Size for Research Activities. Education and**
Psychological Measurement, 30,607-610.
- Maslow, A. H. (1970). **A ctheory of human motivation.** (The psychological Review), 50(4), 370-396.
- Vroom, Victor H.(1970). **Work and Motivation.** New York : John Wiley & Sons Inc.