

**การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**
**EXECUTIVE MOTIVATION OF TEACHER'S WORK IN MUEANG CHONBURI 1 CONSORTIUM
SCHOOL GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

วิภาณัฐ ชูดวง

Wipanan Chuduang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: ninjapeepo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 225 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 142 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ค่าความเชื่อมั่น 0.81

ผลการวิจัยพบว่า (1) การประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the administrators' motivation strategies for teachers' performance in Muang Chonburi 1 School Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the administrators' motivation strategies for teachers' performance in Muang Chonburi 1 School Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level and work experience.

The research methodology was a survey research. The population consisted of 225 teachers in Muang Chonburi 1 School Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year. The sample group comprised 142 teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.81. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that: (1) The assessment of administrators' motivation strategies for teachers' performance in Muang Chonburi 1 School Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 was found to be at a high level overall. (2) teachers with different educational levels and different work experiences showed no significant difference in their assessment of the administrators' motivation strategies for teachers' performance in Muang Chonburi 1 School Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in each individual aspect.

Keywords: Administrators' Motivation, Teachers' Performance, Muang Chonburi 1 School Group, Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ปัจจุบันสังคมอยู่โลกยุคโลกาภิวัตน์พัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงการศึกษาจึง เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้คนไทยได้มีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้านสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ มีความสุขในการดำรงชีวิตตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ที่ 11 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้พร้อมในการสร้าง ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ของประเทศพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนรวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาคนให้มี คุณภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้มีความสมบูรณ์และแข็งแรง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีสติปัญญาที่รอบรู้ มี ความเพียร รวมถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็ง เอื้อต่อการพัฒนาคน เพื่อ ตอบสนองเป้าหมาย การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญเป็นเครื่องมือสำคัญ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเสริมสร้างประสิทธิภาพ (แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11, 2555 - 2559) ที่สอดคล้องกับแผนการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (2560) ระบุไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้าง ชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขใน กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ ของประเทศ การแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ จึงให้ ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถทันการเปลี่ยนแปลงของ ระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ”

ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกมากขึ้นในหลาย ๆ ด้านทั้งมิติของการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อคนไทยหลาย ประการ ตลอดจนการปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ใช้ระบบกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน

มากขึ้น และปัจจัยที่จะทำให้ โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียว ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมชื่นชมในความสำเร็จนั้น ๆ โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ช่วยผลักดันชาติให้ก้าวหน้าและส่งผลไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพราะคนในสังคมที่มีคุณภาพส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนา ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนหรือบุคลากรด้านอื่น ๆ ล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ เป็นกุญแจสำคัญ ในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและประเทศชาติด้วย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์การ และจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำเลือกที่จะทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จบุคคลที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและไม่มีส่วนในการสร้างองค์การ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์การ แรงจูงใจมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างแนบแน่น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายขององค์การงานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ จะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงในด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากสังคมสารสนเทศ ซึ่งทำให้เกิดองค์การแบบสมัยใหม่ที่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และศักยภาพขององค์การที่จะสามารถอยู่รอดได้ สิ่งสำคัญของการบริหารบุคคลในทิศทางใหม่จึงควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสรรค์ การพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยเน้นทักษะด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล เรียนรู้ระดับกลุ่ม และเรียนรู้ระดับองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีลักษณะต่างคนต่างทำขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร และมีปัญหาด้านการโยกย้ายของข้าราชการครูอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการครบกำหนดระยะเวลา ครูส่วนใหญ่ได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลให้โรงเรียนประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อันเป็นเหตุให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และในระหว่างรอครูผู้สอนมาบรรจุ ทำให้ต้องมีการจัดสอนแทน ซึ่งครูผู้สอนไม่ได้มีความรู้ที่ตรงเนื้อหาวิชา

ที่สอนแทน ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถรับความรู้ได้อย่างเต็มที่และขาดความต่อเนื่องในเนื้อหาวิชา ปัญหาครูที่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ เช่น ครูผู้ช่วย พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้างที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุสำคัญของคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งครูยังมีการงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ทำให้ครูต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงานที่มาก ทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

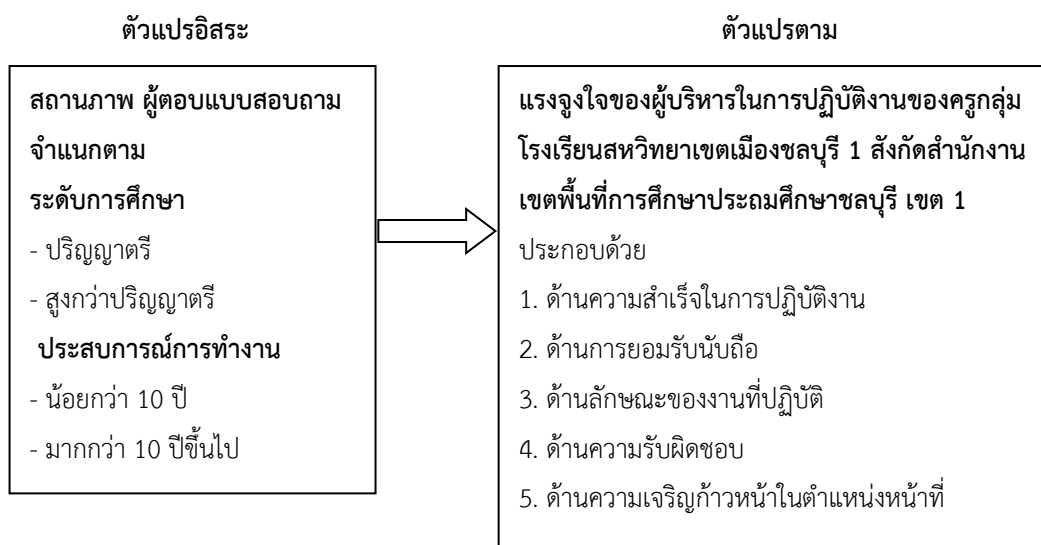
จากความเป็นมาและความสำคัญ ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการที่จะศึกษา การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การเชิงสำรวจวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยจูงแรงใจตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 13 โรงเรียน จำนวน 225 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 142 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้แต่ละโรงเรียนเป็นชั้นการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert, 1961) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับเป็นเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีความหมายดังนี้

3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษาออกมาออกแบบสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามความรู้ สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.3 สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุม ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้ มาปรับปรุงแก้ไข เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ รวมจำนวน 30 ข้อ

3.4 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.5 หาค่าความเชื่อมั่น นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ

นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย พร้อมส่งแบบสอบถาม จำนวน 142 ฉบับ (ส่งผ่านระบบออนไลน์ (Google form)) ไปยังครูใน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์

4.4 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis) โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับ สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบึง สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าทีชนิดกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC)

6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ความถี่ (Frequency)

6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.5 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าทีแบบ (t-test Independent)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 142 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 80.28 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99

2. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 1

(n=142)

ด้านที่	การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.11	0.71	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.74	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.72	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.75	มาก
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.10	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.74)

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและโรงเรียนได้ตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย และร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ครูได้รับมอบหมายงานที่เป็นธรรมจากผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสียสละทุ่มเท และอุทิศตน รองลงมาคือ ครูสามารถตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูยินดีที่จะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานด้านการสอนตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รองลงมาคือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบ ครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อย 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามปัจจัยจูงแรงใจตามทฤษฎี ของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคคลขององค์กร และมีปณโยชน์ต่อผู้บริหารในการมอบอำนาจหน้าที่ที่สามารถจัดปัญหา ข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังและสุดความสามารถ

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยให้ครูสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และโรงเรียนได้ตามเป้าหมาย ให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ให้ครูสามารถป้องกันปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยที่ครูรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานต่อไป การที่ครูได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ และผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ แก้วใจ ช่วยแทน (2565) การทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากความสำเร็จจะต้อง

ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักคิด พูดและปฏิบัติเหมือนกับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างสูง โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบคอบและสามารถปฏิบัติได้ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถและต้องสร้างกลุ่มทำงานให้บุคคล ซึ่งมีความสามารถหลากหลายมาอยู่ร่วมกัน จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ ว่าความสำเร็จในการการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน นั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

1.2 ด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยสำคัญ พบว่า ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร สอดคล้องกับ ชนิดาภา นิตรลัก (2564) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับผิดชอบงานของบุคลากร ซึ่งการรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ นั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการรับงานใหม่ ๆ ที่เป็นงานสำคัญของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยยึดระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยผู้บริหาร ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการรบกวนจากผู้อื่นหรือผู้บริหาร ทำให้มีความสุขในการทำงาน

1.3 ด้านการยอมรับนับถือปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้

ความสำคัญกับ ด้านการยอมรับนับถือปฏิบัติงานเพราะ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู คณะครู ร่วมงานขอคำปรึกษาซึ่งกันและกัน และมีคำแนะนำในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ ครูก็จะได้จะถูกกล่าวถึง และถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน และผู้บริหารให้ครูได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย และร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาเป็นผลงาน ลักษณะของงาน ซึ่งงานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรม ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรหรือพนักงานซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจังในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานหากมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือ พนักงาน หน่วยงาน องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้

ความสำคัญกับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจ และมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายจากงานที่เป็นธรรม มีความพึงพอใจกับนโยบายของการบริหารงานของผู้บริหาร ครูมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามความถนัดของครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ศุภชัย รวมกลาง (2565) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาเป็นผลงาน ลักษณะของงาน ซึ่งงานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะ

พิเศษที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรม ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรหรือพนักงานซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจังในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานหากมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือ พนักงาน หน่วยงาน องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากความสามารถของตนเอง อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความรู้ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บริหาร สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ทองดอนอูย (2562) ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและ การที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ผลการเปรียบเทียบ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ศุภชัย รวมกลาง (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายกุดน้ำใสหนองบัวโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ที่ต่างกัน พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการประเมินการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ศุภชัย รวมกลาง (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายกุดน้ำใสหนองบัวโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ แก้วใจ ช่วยแท่น (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยครูจะได้รับความเชื่อถือจากชุมชน แต่ผู้บริหารควรมีการเพิ่ม การกล่าวถึง และยกย่องครูให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.2 ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ เนื่องจากผลวิจัยพบว่าครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอน ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรมีการพิจารณาระบบการกระจายงานที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความถนัดของครูแต่ละบุคคล เพื่อคงระดับความสุขในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

1.3 ด้านความเจริญก้าวหน้า โรงเรียนควรมีการส่งเสริมระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม และโปร่งใส พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถต่อหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

1.4 โรงเรียนควรมีการสื่อสารนโยบาย จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของครู ในการวางแผน และกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้ครูรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเจาะลึกปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งสถิติเชิงปริมาณอาจไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมบางอย่างได้ชัดเจน

2.2 ควรมีการขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อดูว่าบริบทของขนาดสถานศึกษามีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารที่แตกต่างหรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ มีการเพิ่มตัวแปรที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หรือความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Work-life Balance) เพื่อหาปัจจัยร่วมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.

กันธธร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤติธดา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

- การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา เทวเรศ. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วใจ ช่วยแท่น. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ชนิดาภา นิตราภ. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของควในเครือข่ายโมเดลรายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2553. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). **การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วารสารวิชาการทางการศึกษา, 15(2), 45-60.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ลดดาวัลย์ ทองดอนจุก. (2562). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 9(1), 112-128.
- วรัญญา กิ่งสวัสดิ์. (2564). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนพุทธนิยวรรณา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศุภชัย รวมกลาง. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายกุดน้ำใส – หนองบัวโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.* Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610
- Herzberg, F.B., Mausner & Snyderman. B. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. F. (1968). **Work and the Nature of Man.** New York: World.
- Hilgard, E. R. (1962). **Introduction to Psychology.** New York: Harcourt, Brace & World.