

The Performance motivation of educational personnel in Mueang 1 group under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1

Watcharaphon Banthaophit^{1*} and Adisorn Srimueangbun¹

¹ Pitchayabundit College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nuspong.egg@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research article are (1) to study the level of motivation of personnel towards work performance and (2) to compare the motivation towards work performance among educational personnel in schools at the Urban Education Quality Development Network Center 1, Educational Service Area Office. Nong Bua Lamphu Primary Education District 1, classified by position, educational background, and experience. This study is quantitative research. The sample group used in this research included official personnel in Muang Education Quality Development Network Center 1, Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, 122 people, the sample was determined by proportional stratified random sampling. The tool used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.90, statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation. T-test One-way analysis of variance. The results of the study found that motivation for teachers' work in schools Under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and in each aspect. The average is at a high level. Comparison results of educational personnel motivation Under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, educational background, and work experience, it was found that overall, there was no statistical significant difference.

Keywords: Personnel Motivation, Performance, Educational Personnel

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1

วัชรพล บรรเทาพิษ^{1*} และ อติสร ศรีเมืองบุญ¹

¹ วิทยาลัยพณิชยการบึงขัง ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nuspong.ggg@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำนวน 122 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจของบุคลากร, การปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปได้ ในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลัง สร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ขณะเดียวกันแต่ละบุคคลก็มีความปรารถนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจถึงปัญหาในการทำงานของตนเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพของ

การทำงาน และผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางครั้งอาจมีการนัดหยุดงาน หนึ่งงาน หรือลาออก ส่งผลเสียหายต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสร็จไม่ทันตามที่กำหนดไว้ (สมุทรา ชำนาญ. 2553)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องของบุคลากรในระดับชั้นสูงที่เอาใจใส่ เกิดการบริหารจัดการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความตระหนักและความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญขององค์กรในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด หากทรัพยากรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเต็มที่ งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามนโยบายของงาน ลดการสิ้นเปลืองหรือสูญเสียไป ในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ทางอ้อม ให้ผู้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข บุคลากรทุกส่วนจึงจำเป็นต้องสร้างและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึก มีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช้การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจอีกประการหนึ่งหัวหน้าที่ดีนั้น ไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจพนักงาน ทั้งในหน่วยงานและในองค์กรทั้งหมด ให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เมือง 1 มีทั้งหมด 7 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 122 คน จากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น โครงการบางโครงการที่มีการจัดทำขึ้นในโรงเรียน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดอาคารสถานที่ ครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจาก ครูท่านอื่นเท่าที่ควร รวมถึงครูบางคนที่มีอายุน้อย แต่ตำแหน่งสูงก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูที่มีอายุมากกว่า หรือปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถขณะที่มีเวลาจำกัด ซึ่งครูควรมีหน้าที่สอน แต่ปัจจุบันครูบางคนปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานของตนเอง ครูแต่ละคนมีภาระงานชั่วโมง การสอนที่มาก และปัญหาจากการที่ครูบางคนละเลยการปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรประจำวัน และการดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียน นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพราะปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากจะต้องมีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียนและงานอื่นๆ ตามคำสั่งของทางโรงเรียนมอบหมาย เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง จึงสนใจจะศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อีกทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคคล ตลอดจนถึงการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 122 คน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 2565 จำนวน 92 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ครูผู้สอน 83 คน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) สุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นตามสัดส่วน ทำการสุ่มจากแต่ละชั้นด้วยการสุ่มอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยการจับสลากตามกลุ่มโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 มี 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน 2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหมด 25 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง แรงจูงใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ยกผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอเกาะลันตา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3.5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906

3.6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพณิชยบัณฑิตถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ชุดและกำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์

4.2. ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 92 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

5.2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

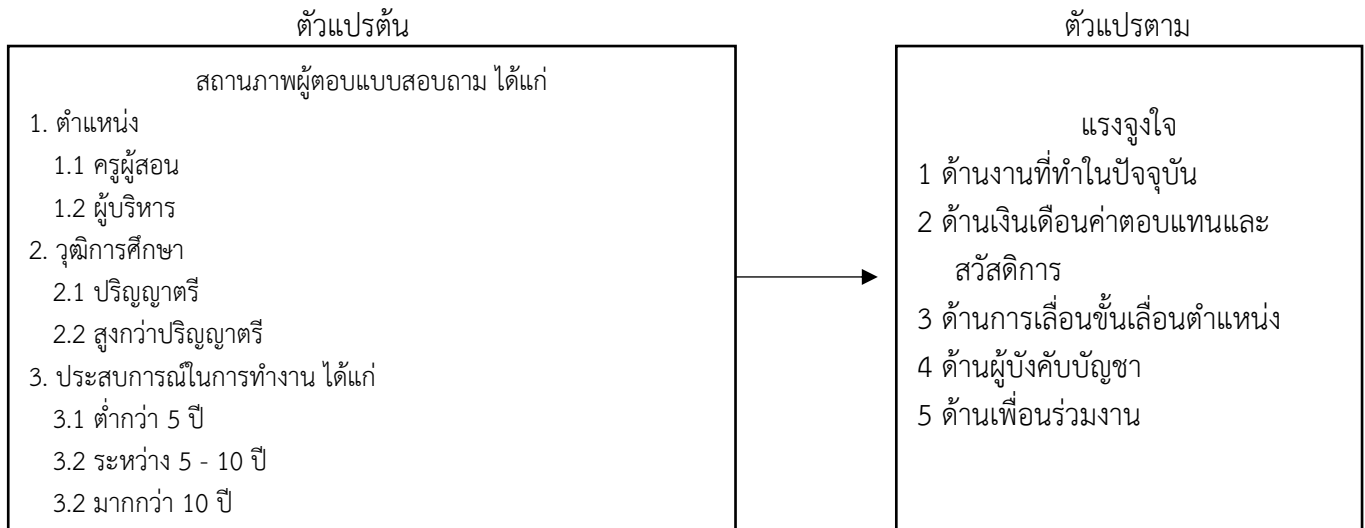
5.3. เปรียบเทียบข้อมูลแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่าที (t-test)

5.4. วิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5.5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากการศึกษาแนวคิดของ Hertzke, E. R. (1992), สุพิชฌาย์ คูศิริเทพประทาน (2551), ภาวิณี เพชรสว่าง (2556) และนำมาสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ด้าน งานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง1สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.68	0.40	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.78	0.31	มากที่สุด
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.55	0.36	มากที่สุด
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.55	0.39	มากที่สุด
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.40	มากที่สุด
รวม	4.63	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.59$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.55$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง1สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผู้บริหาร (n = 9)		ครูผู้สอน (n = 83)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.82	0.29	4.66	0.04	2.14*	0.02
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	4.91	0.15	4.76	0.03	0.21	0.84
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.61	0.42	4.55	0.04	1.55	0.12
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.61	0.47	4.54	0.04	0.33	0.74
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.34	4.56	0.04	0.58	0.56
โดยรวม	4.76	0.26	4.62	0.03	1.13	0.26

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตามวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (n = 60)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 32)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.53	0.35	4.84	0.24	1.25	0.21
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	4.69	0.39	4.53	0.35	1.31	0.19
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.51	0.35	4.69	0.39	1.33	0.18
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.82	0.30	4.51	0.35	1.15	0.25
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.70	4.82	0.30	1.52	0.13
โดยรวม	4.74	0.35	4.61	0.70	1.48	0.14

จากตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

จำแนกตามประสบการณ์	SS	df	MS	F	p
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.73	2.00	0.36	2.29	0.11
ภายในกลุ่ม	12.71	80.00	0.16		
รวม	13.43	82.00			
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	0.27	2.00	0.13	1.35	0.26
ระหว่างกลุ่ม	7.90	80.00	0.10		
ภายในกลุ่ม	8.17	82.00			
รวม	0.00	2.00	0.00	0.01	0.99
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	10.46	80.00	0.13		
ระหว่างกลุ่ม	10.46	82.00			
ภายในกลุ่ม	0.56	2.00	0.28	1.91	0.15
รวม	11.82	80.00	0.15		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	12.38	82.00			
ระหว่างกลุ่ม	0.67	2.00	0.33	2.22	0.12
ภายในกลุ่ม	12.04	80.00	0.15		
รวม	12.71	82.00			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.28	2.00	0.14	2.29	0.11
ระหว่างกลุ่ม	4.93	80.00	0.06	2.29	
ภายในกลุ่ม	5.22	82.00			
รวม	0.73	2.00	0.36		
โดยภาพรวม	12.71	80.00	0.16	1.35	
ระหว่างกลุ่ม	13.43	82.00			
ภายในกลุ่ม	0.27	2.00	0.13		0.92
รวม	7.90	80.00	0.10	0.01	

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติตรงลงมาคือ เงินเดือนที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอื่นนอกเหนือจากงานสอนส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับเงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นผลวิจัยเป็นดังนี้ อาจเป็นเพราะการได้รับเงินตอบแทน หรือเงินรางวัลในแต่ละปี จะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดการทำงานมากขึ้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะ เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์กรที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญเติบโตรุ่งเรืองเร็ว ในช่วงปี 1940 นักจิตวิทยาชื่อ McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการขลิทธิ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ และสอดคล้องนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขามองเห็น จากการศึกษาและวิจัยของกัปงานวิจัย ภาวิณี เพชรสว่าง (2556) ได้สรุปว่า การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสม กับความสามารถ ทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัยอุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน และสอดคล้องกับ อุลัยวรรณ เทนสุนา และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) กล่าวว่า การสร้างการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้เกิดความสำเร็จความก้าวหน้าในการทำงาน และภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำ พฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแรงจูงใจให้ครูมีเป้าหมายนำไปสู่การปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมงานกันได้จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้อง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดย Maslow ทฤษฎีได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเองและความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณา จันทนป (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและราย ด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมงานกันได้จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ เพื่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม โดยทฤษฎีของเขามีพื้นฐานบางส่วนมาจากแนวความคิด ของเมอร์เรย์ (Murray) ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อถือว่า ความต้องการ ของคนเกิดจากการเรียนรู้จากสังคม ครอบครัว เพื่อนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งความต้องการ ที่เกิดจากการเรียนรู้มีอิทธิพลจูงใจที่รุนแรงทำให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้า หมายของเขา จากความต่างกันในเรื่องสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม ก็ จะทำให้ความประพฤติและการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปันดดา รัตนวงศ์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ต่างได้รับสิทธิ และผลตอบแทนจากทางราชการเช่นเดียวกันหากมีประสบการณ์ทำงานนาน ก็ได้รับผลประโยชน์สวัสดิการจากรัฐมากขึ้น อันเป็นสิทธิพื้นฐานของแต่ละคน แม้บรรจุเป็นข้าราชการครูใหม่ ต่างยอมรับในหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1 ได้องค์ความรู้สามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับด้านนี้พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เพิ่มด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามคุณภาพงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มความสามารถและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1ในด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 ในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ อย่างมีส่วนร่วมในพื้นที่ที่ทำการศึกษาในครั้งต่อไปเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาสก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ)* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2556). *ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 3* (น.93-129). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- อรอุมา จันทนป. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อูลัยวรรณ เทนสุนา และ กัญญรัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งที่ 5 วันที่ 3 เมษายน 2566* (น. 1157-1165). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.

Hertzke, E. R. (1992). The administrator's role in adopting and using integrated learning systems. *Educational Technology*, 32(9), 44-46.