

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**The Motivation Factors Affecting The Performance of the Teacher in
Chonburi Primary Educational Service Area office 1**

ศศิญา ทวีทรัพย์¹,

พิมพ์ประภา อมรภิญโญ² และ ธัญธรณ์ อมรภิญโญ³

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น^{1,2}, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ³

Sasichaya Taweessup¹,

Pimprapa Amornkitpinyo² and Thanyatorn Amornkitpinyo³

Saint John's University^{1,2}, Assumption University³, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Dersmile59@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรทั้งหมด 794 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .84) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .52) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 10 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) 4) ความรับผิดชอบ (X_4) 5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) 6) ค่าตอบแทน (X_6) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) 8) นโยบายและการบริหารงาน (X_8) 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) จำนวน 55 คู่ มีค่าระหว่าง .542 -

* วันที่รับบทความ : 13 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 3 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 2 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 13 2023; Revised: February 3 2023; Accepted: February 2 2023

.795 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีเพียง 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 68.00 และมีสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .775 + .201X_1 + .319X_3 + .153X_7 + .165X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .192Z_{X1} + .360Z_{X3} + .185Z_{X7} + .220Z_{X9}$$

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstracts

In this study, the researcher aimed to 1) investigate motivation factors and hygiene factors that affected the performance motivation and encouragement of teacher, 2) to study the relationship between motivation factors, hygiene factors and performance motivation of teacher, and 3) to create equations predicting teacher's performance motivation. This research was a Quantitative Research. The population consisted of 794 teacher and the samples used in this research are 300 government primary school teachers in Chonburi primary educational service area office 1. The implemented data collection method is questionnaire. The presented statistical indexes are mean($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that the variable that affected teacher's performance motivation the most was 'performance success' ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50), whereas the least affected variable was 'compensation' ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .84). and the mean of teacher's performance motivation was ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .52). In addition, there were 10 variables that were related to performance motivation of teachers; 1) performance success (X_1), 2) respect and admiration (X_2), 3) task characteristics (X_3), 4) responsibility (X_4), 5) opportunity to be promoted (X_5), 6) compensation (X_6), 7) interpersonal relationship (X_7), 8) policy and management (X_8), 9) work environment (X_9), and 10) job stability (X_{10}). All of The 55 pairs of teacher's performance motivation (Y) were between .542 - .795 with the significance level of .05. The result of stepwise multiple regression analysis implied that there were 4 factors performance success (X_1), task characteristics (X_3), interpersonal relationship (X_7), and work environment (X_9) that could explain the variance of teacher's performance motivation at 68 percent. The predictive equations in unstandardized and standardized scores are as follows:

The Predictive Equation in Unstandardized score:

$$\hat{Y} = .775 + .201X_1 + .319X_3 + .153X_7 + .165X_9$$

The Predictive Equation in Standardized score:

$$\hat{Z}_y = .192Z_{X1} + .360Z_{X3} + .185Z_{X7} + .220Z_{X9}$$

Keywords: Motivation Factors; Hygiene Factors; Performance Motivation

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ทุกองค์กรทุกระดับต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านและการแข่งขันค่อนข้างสูง รวมไปถึงการก้าวเข้าสู่ยุคของดิจิทัลที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือบุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูผู้สอน ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากการมีภาวะผู้นำในองค์กร การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมและการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นแล้ว การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีสมรรถนะและการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นปรารถนาในการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (องค์การ ประจันเขตต์, 2557 : 45-51)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 บัญญัติไว้ในหมวด 7 เกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กล่าวว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในแผนการศึกษาแห่งชาติเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมคุณภาพ โดยยกระดับคุณภาพคน เพื่อส่งเสริมศักยภาพให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2564 : 1)

การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการจัดการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้สอนได้ ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลเสียต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ รวมไปถึงการที่ครูไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลเสียอย่างรุนแรงทั้งต่อสถานศึกษา ต่อผู้เรียนและต่อความเจริญก้าวหน้าของครูเองด้วย

การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959 : 1-6) คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุนช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีผลต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ดังนั้นหากผู้บริหารให้ความสนใจและบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุนส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจได้ ก็จะทำให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้นโดยแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะคอยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นไปตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2556 : 6) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปกำหนดแนวทาง นโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ที่ถูกต้องและพอเพียงต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 794 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 172 คน ผู้วิจัยปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดไม่มีสัดส่วน (Multistage Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 การแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด (Stratified sampling) คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

ขั้นที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูแบบไม่มีสัดส่วนขนาดละ 100 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 300 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 56 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932 : 5-55) ได้แก่ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วย, ปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก, 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน 54 ข้อ และข้อที่มีค่า IOC = .80 จำนวน 2 ข้อ สรุปว่าข้อความทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 หมายความว่า สามารถใช้ข้อความได้ทั้งหมดทุกข้อความ ผู้วิจัยปรับปรุงภาษาในข้อความแต่ละข้อความเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try Out) ไปใช้กับข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามผ่านทาง google form และรับข้อมูลสำรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียดดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย คือ ความถี่ และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 1)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

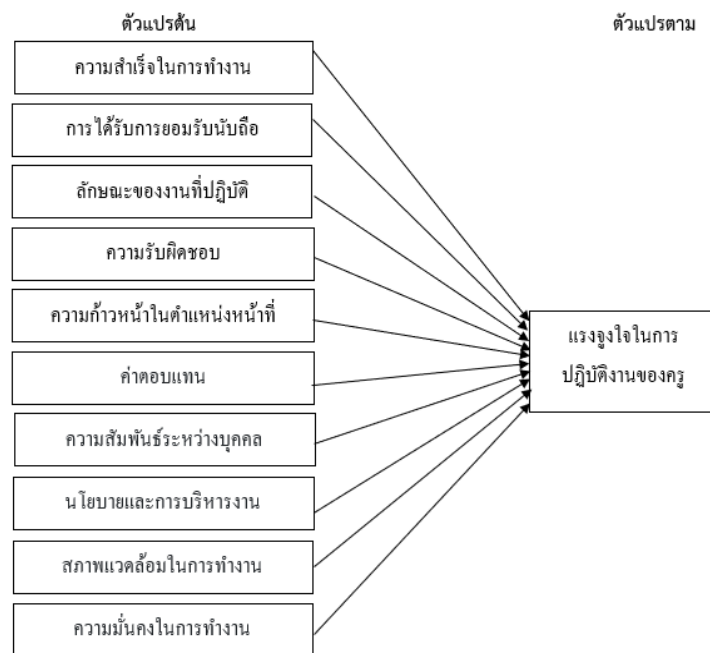
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) ใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

4) ใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	4.47	.50	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	4.28	.62	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.45	.59	มาก
ความรับผิดชอบ (X_4)	4.43	.63	มาก
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	4.33	.66	มาก
ค่าตอบแทน (X_6)	4.22	.84	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7)	4.42	.63	มาก
นโยบายและการบริหารงาน (X_8)	4.43	.63	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	4.43	.69	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10})	4.38	.72	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y)	4.49	.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) ลำดับที่สองด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .59) ลำดับที่สามด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .63) ลำดับที่สี่ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .63) ลำดับที่ห้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .69) ลำดับที่หกด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .63) ลำดับที่เจ็ดด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .72) ลำดับที่แปดด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .66) ลำดับที่เก้าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .84) อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .52)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	1.00										
X ₂	.655*	1.00									
X ₃	.733*	.656*	1.00								
X ₄	.706*	.670*	.795*	1.00							
X ₅	.657*	.693*	.683*	.751*	1.00						
X ₆	.566*	.622*	.542*	.566*	.680*	1.00					
X ₇	.643*	.694*	.658*	.695*	.674*	.657*	1.00				
X ₈	.625*	.630*	.630*	.666*	.696*	.657*	.770*	1.00			
X ₉	.618*	.599*	.593*	.615*	.650*	.594*	.660*	.683*	1.00		
X ₁₀	.643*	.628*	.625*	.663*	.651*	.626*	.699*	.655*	.771*	1.00	
Y	.711*	.606*	.753*	.700*	.622*	.569*	.691*	.672*	.675*	.659*	1.00

จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (X₁) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) 4) ความรับผิดชอบ (X₄) 5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₅) 6) ค่าตอบแทน (X₆) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X₇) 8) นโยบายและการบริหารงาน (X₈) 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₉) และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน (X₁₀) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีจำนวน 55 คู่ มีค่าระหว่าง .542 - .795 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) มีค่า .753 และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน (X_6) มีค่า .569 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Variables	b	SE.	β	t	Sig
Constant	.775	.157			
X_1	.201	.054	.192	3.685**	.000
X_3	.319	.046	.360	6.943**	.000
X_7	.153	.041	.185	3.750**	.000
X_9	.165	.035	.220	4.730**	.000
F	160.015				
df	4				
R	.827				
R^2	.685				
Adjusted R^2	.680				

หมายเหตุ : ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า มีเพียง 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 68.00 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) เท่ากับ .360 และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) เท่ากับ .185 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .775 + .201X_1 + .319X_3 + .153X_7 + .165X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .192Z_{X_1} + .360Z_{X_3} + .185Z_{X_7} + .220Z_{X_9}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มี 4 ปัจจัย คือความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้ร้อยละ 68.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 60) แสดงว่า ผู้วิจัยได้พบทฤษฎีวรรณกรรมมาเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีบางตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ด้านสถานภาพวิชาชีพ (นวรรตน์ อายุยืน, 2561 : 5) และด้านการบังคับบัญชา (ณัฐสนันท์ บัวโหม และคณะ, 2564 : 679-670) ดังนั้นจึงควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เพื่อจะได้อธิบายค่าความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้เพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 1) หมวด 7 ว่าด้วยเรื่อง ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561 : 1) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี และงานวิจัยของพรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรรภา เจริญชันษา (2563 : 60-69) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 10 ปัจจัย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) 4) ความรับผิดชอบ (X_4) 5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) 6) ค่าตอบแทน (X_6) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) 8) นโยบายและการบริหารงาน (X_8) 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10}) ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .192 แสดงว่าครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของตน (Herzberg, 1959 : 1-6) รวมถึงการที่ครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (สมุทร ชำนาญ, 2556 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของทิศากร แสนสุริยะวงศ์ (2561 : 44) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.179 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง หรือจากบุคคลภายในสถานศึกษา ได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ ยอมรับในความสามารถของครู (Herzberg, 1959 : 1-6) ส่งผลให้ครูเกิดความนับถือในตนเองสร้างสภาพภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความมั่นใจในตนเองและรู้สึกมีเกียรติในการปฏิบัติงานตนเอง (Maslow, 1954 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมฤทัย สีวันนุ (2562 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .360 แสดงว่า ครูได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556 : 1) โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น (สมุทร ชำนาญ, 2556 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร (2561 : 31-40.) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และงานวิจัยของ Martin et al. (2019 : 57-62) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในภูมิภาค Dodoma ประเทศ Tanzania พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.310 และ 0.169 ตามลำดับ หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (X_4) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจและมีอำนาจการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (Herzberg, 1959 : 1-6) รวมไปถึงการที่ครูไม่ได้ถูกควบคุมมากเกินไป ทำให้มีอิสระในการทำงาน เช่น ได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสม ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (สมุทร ชำนาญ, 2556 : 1) โดยครูมีอำนาจในการตัดสินใจตามตำแหน่งและวิทยฐานะของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของจุติพร จินาพันธ์ (2560 : 267-283) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และงานวิจัยของสุกษะ ลาชะพน (2562 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพม

วิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูที่กระทรวงศึกษาธิการ (2564 : 1) กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 81 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ.กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) ทำให้ครูมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจุติพร จินาพันธ์ (2560: 267-283) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ค่าตอบแทน (X_6) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งกรรมการพิจารณา โดยยึดหลักคุณธรรม เปิดเผย โปร่งใส พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) และตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่3) พ.ศ.2558 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558 : 1) เนื่องจากผลตอบแทนมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการวางแผนการทำงานที่ดีและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Taylor, 1978 ; 1) ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกษะ ลาชะพน (2562 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมิหานแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และงานวิจัยของ Delil (2019 : 1) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจภายนอกที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กรของครู: กรณีของโรงเรียน repi abel ระดับมัธยมศึกษาและเตรียมอุดมศึกษา พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .185 แสดงว่า ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Herzberg, 1959 : 1-6) นอกจากนี้มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ต้องการการยอมรับในความสามารถในผลงาน ความรัก ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน (Alderfer, 1972 : 1) จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และงานวิจัยของอ้อมฤทัย สิวันนุ (2562 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.303 และ 0.291 ตามลำดับ หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.8 นโยบายและการบริหารงาน (X_8) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทำให้ครูสามารถบริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2565 : ออนไลน์) ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกษะ ลาชะพน (2562 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แขวงสะพานห้วยสามชั้น จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.22 แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของครูมีลักษณะทางกายภาพที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย จัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆอีกทั้งยังต้องมีแผนระวังที่ดีด้วย (Huse and Cummings, 1995 : 1) ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอรกาญจน์ ฉิดเสน (2557 : 96-115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.16 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.10 ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10}) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีตำแหน่งงานและเงินเดือนที่ชัดเจน มีระยะเวลาในการที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ส่งผลให้มีความมั่นคง ยั่งยืนในการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) ซึ่งความมั่นคงในการทำงานก็จัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้วย (Maslow, 1954 : 1) อีกทั้งครูมีสวัสดิการของข้าราชการตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ เนื่องจางค์และคณะ (2563 : 163-171) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือออกแบบการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูได้มีเจตคติที่ดี มีแรงกระตุ้น ทুমเท พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุติพร จินาพันธ์. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 28 (2), 267-283.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐสนันท์ บัวโถมและคณะ. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ*
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม. 8 (1), 679-670.
- ทิศากร แสนสุริวงศ์. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวรรตน์ อายูยีน. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีระยา
สาส์น.
- พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการ*
ปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของ
ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 9 (2), 60-69.
- รัชนิดา ไสยรส และ สิทธิพร สุนทร. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ*
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 16 (1), 31-40.
- วรวรรณ เนื่องจำนงค์ และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ*
ศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา. 17 (76), 163-171.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่*
13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมุท ข่านานู. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง : พี.เอส.

- สุขะ ลาชะพน. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครไสยอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1. (2565). นโยบายการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565. Retrieved September 16, 2022. from: https://drive.google.com/file/d/uzSczaoknw_GzCYXAIKsoRQ3_jtpeHH/view.
- องค์การ ประจันเขตต์. (2557). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก. 15 (1), 45-51.
- อ้อมฤทัย สีสัน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรกาญจน์ นิตเสน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 10 (1), 96-115.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings*. New York : Free.
- Delil, B. (2019). *The effects of extrinsic motivation factors on teacher's organizational commitment: The case of repi abel secondary and preparatory school* . Addis Ababa, Ethiopia : St. mary's university school of graduate studies.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York : John Willey.
- Huse, E. & Cummings, T. (1995). *Organization Development and Change*. New York : West Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Martin, R. M. et al. (2019). Contribution of Rewards on Teachers Motivation in Public Primary Schools in Dodoma City Council, Tanzania : International. *Journal of Latest Research in Humanities and Social Science. (IJLRHSS)*. 2 (5), 57-62.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York : Harper and Row.
- Taylor, F. W. (1978). *The Principles of Scientific Management*. New York : McMillan.