

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**
**Work Motivation of School Personnel Nangrong Cluster, under
the Secondary Educational Service Area Office Buriram**

พลอยไพลิน สาระปัญญา¹ และกฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Ploypailin Sarapanya¹ and Krisada Watanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302005@nmc.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บุคลากรในสถานศึกษา, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สหวิทยาเขตนางรอง

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, and 2) compare personnel's opinions on work motivation, classified by educational level and work experience. The samples consisted of 191 school administrators and teachers, in academic year 2025 which determined by using the Krejcie and Morgan sampling table. The instrument used for study was a five-point Likert scale questionnaire. The average index of item-objective congruence (IOC) was 1.0 and the Cronbach's alpha for the scale was 0.94. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research were found that:

1. The level of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, was at a high level overall.

2. The comparison of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, classified by educational level and work experience, showed no significant difference overall.

Keywords: hygiene factors, motivational factors, Nangrong Cluster, school personnel, work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การเตรียมความพร้อมให้ประชากรสามารถดำรงชีวิตและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นความคาดหวังระดับชาติ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถือเป็นแม่พิมพ์และผู้อำนวยการกระบวนการเรียนรู้ที่จะหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาจึงถือเป็นฟันเฟืองหลักที่มีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งสามารถเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะทางความคิดได้ตลอดเวลา (สมโภชน์ นพคุณ, 2553) ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ หากสถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความรัก ความผูกพันในวิชาชีพ และได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุด และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว ทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงได้กำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (ณิขพร คำเถียร, 2559) รวมถึงเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ นโยบายเหล่านี้ครูผู้สอนคือผู้นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและนโยบายระดับชาติได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่จะเปลี่ยนทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา พบว่าท่ามกลางความคาดหวังที่สูงขึ้น ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักและซับซ้อน ทั้งงานสอนและงานสนับสนุนการสอน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความกดดัน ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยเกิดภาวะหมดไฟ ขาดความกระตือรือร้น และรู้สึกเหนื่อยล้า นอกจากนี้ บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงมักมีความต้องการที่แตกต่างจากอดีต การบริหารงานแบบสั่งการไม่เพียงพอที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ได้ ครูในยุคปัจจุบันต้องการอิสระในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และต้องการการยอมรับนับถือ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจถึงความต้องการและไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม และอาจนำไปสู่ปัญหาการโอนย้ายหรือลาออกในที่สุด

สำหรับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีการกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อตอบสนองนโยบายของเขตพื้นที่ฯ ก็เผชิญกับความท้าทายในลักษณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาสิ่งเร้าและแนวทางในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในองค์กร มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน (ธนพรธ อนุเวช, 2564) การได้รับการยอมรับนับถือและนโยบายการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นปัจจัยที่ช่วยรักษาระดับแรงจูงใจและป้องกันปัญหาความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ (กนก ทิพย์สุขอนันต์ และ กนกกร ศิริสุข, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์" โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg F. (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปประกอบการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสหวิทยาเขตนางรองให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 346 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนแรงจูงใจดังนี้ ดังนี้

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพ และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) หนังสือระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551)

หนังสือพื้นฐานการวิจัยการศึกษาของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ มาเป็นกรอบ

3.4 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงานได้จำนวนแบบสอบถาม 46 ข้อ

3.6 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC Index of item objective congruence) ได้มีค่าเท่ากับ 1.00

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.9 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนพมดงรักวิทยา อำเภอพมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.10 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 43 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและจำแนกตามกลุ่มปัจจัย

ด้าน ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.20	0.48	
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.27	0.57	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.63	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.16	0.64	มาก
4	ด้านลักษณะงาน	4.14	0.63	มาก
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.16	0.49	
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.23	0.63	มาก
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	0.60	มาก
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.60	มาก

ด้าน ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.15	0.62	มาก
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.97	0.81	มาก
ภาพรวม		4.18	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.45$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.48$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยจูงใจ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.64$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.63$) ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.49$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.60$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.60$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.81$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.39	0.4	4.18	0.48	2.032	0.054
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.49	0.48	4.25	0.58	1.675	0.096
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.5	4.22	0.64	1.596	0.112
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.49	4.15	0.66	1.014	0.312
4	ด้านลักษณะงาน	4.3	0.63	4.12	0.64	1.122	0.263

ด้านที่	รายการ	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.16	0.54	4.16	0.48	-0.03	0.976
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.33	0.71	4.22	0.63	0.632	0.528
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.34	0.5	4.2	0.62	0.932	0.353
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.64	4.22	0.59	-1.804	0.073
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.4	0.53	4.16	0.63	1.585	0.115
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.75	1.17	4	0.77	-1.226	0.222
	ภาพรวม	4.26	0.43	4.17	0.46	.792	.430

จากตารางที่ 2 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.26	0.48	4.12	0.48	1.954	0.052
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.31	0.59	4.21	0.54	1.186	0.237
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.27	0.63	4.19	0.64	0.765	0.445
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	4.22	0.65	4.08	0.63	1.401	0.163
4	ด้านลักษณะงาน	4.23	0.63	4	0.62	2.421*	0.016
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.2	0.5	4.1	0.51	1.552	0.122
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.33	0.62	4.06	0.6	2.967*	0.003
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.21	0.58	4.23	0.64	-0.127	0.899
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.6	4.15	0.59	0.904	0.367
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การ งาน	4.24	0.61	4.09	0.62	1.635	0.104
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.97	0.74	3.98	0.92	-0.025	0.98
	ภาพรวม	4.22	0.45	4.11	0.46	1.65	0.101

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ลักษณะงาน และด้าน สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้เชิงบวกต่อทั้งคุณค่าของงานและเงื่อนไขแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรไม่ได้เพียงรับรู้ว่ามี ความหมายและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเท่านั้น แต่ยังรับรู้ด้วยว่า สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสหวิทยาเขตนางรอง ที่สามารถวางระบบการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างสมดุล เมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากต่อการได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ เห็นคุณค่าของผลงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในที่ส่งผลต่อความภูมิใจในตนเองและความรู้สึกว่ามีคุณค่าในวิชาชีพ ขณะเดียวกัน ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บริบทการทำงานที่ดี ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและต่อเนื่อง แม้ด้านผู้บังคับบัญชาจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก จึงอาจตีความได้ว่า โดยรวมแล้วบุคลากรยังรับรู้การสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เพียงแต่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาในด้านการนิเทศ การให้คำแนะนำ และการบริหารเชิงสัมพันธ์ให้ดียิ่ง ความสำเร็จดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายขยายความได้ผ่านหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg F. (1959) ซึ่งได้วางรากฐานแนวคิดไว้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานของมนุษย์จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์และยั่งยืนได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสองส่วนให้ทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นกลุ่มปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นพลวัตเชิงบวกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผ่านการส่งเสริมให้บุคลากรได้สัมผัสกับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถจนเกิดความก้าวหน้า ตลอดจนให้การยกย่องยอมรับในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำหน้าที่เสมือนรากฐานที่คอยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผ่านการจัดสรรสวัสดิการที่เป็นธรรม รักษาสัมพันธภาพอันดีในองค์กร และจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเอื้ออำนวยทั้งในด้านการหล่อเลี้ยงจิตใจและสวัสดิภาพพื้นฐาน ย่อมหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร เมืองแก้ว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎากร มาลานนท์ และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nguyen et al. (2023) ที่ยืนยันว่า การตอบสนองทั้งปัจจัยที่ท้าทายความสามารถและการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมรอบข้าง จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูงสุดและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก จากบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเกณฑ์การประเมินผลที่ค่อนข้างชัดเจนและใช้กับบุคลากรทุกคนอย่างใกล้เคียงกัน จึงทำให้แม้ระดับการศึกษาจะต่างกัน แต่การรับรู้ต่อแรงจูงใจในการทำงานกลับไม่แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งภารกิจหลักของบุคลากรในโรงเรียนยังมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การและการบริหารงานมากกว่าความแตกต่างทางวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความเสมอภาคในการทำงาน ปรากฏการณ์นี้สามารถนำมาอธิบายได้อย่างชัดเจนผ่านทฤษฎีความเสมอภาค Adams J. S. (1965) ซึ่งได้อธิบายกลไกทางจิตวิทยาไว้ว่า บุคคลจะเกิดความสบายใจและมีแรงจูงใจที่มั่นคงเมื่อรับรู้ ว่า อัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ตนอุทิศให้แก่องค์กร เช่น วุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ และเวลา กับ ผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และการยอมรับ มีความยุติธรรมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมื่อระบบการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียนถูกนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปราศจากความลำเอียงหรือการให้สิทธิพิเศษอันเกิดจากวุฒิการศึกษา ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรมในการกระจายผลตอบแทนข้อเปรียบเทียบในใจของบุคลากรจึงลดลง นำไปสู่ฐานความพึงพอใจและระดับแรงจูงใจที่หลอมรวมเป็นทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต สุขรัตน์ และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ลักษณะงาน และด้าน สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างก็ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดในทิศทางเดียวกัน และต้องรับผิดชอบต่อภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง

กันมากนัก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีคุณค่าต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสะท้อนว่า แม้แรงจูงใจโดยรวมจะใกล้เคียงกัน แต่ประสบการณ์ในการทำงานยังมีผลต่อการรับรู้ในมิติย่อยบางประการอย่างชัดเจน ในด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้ ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจรับรู้ว่างานมีความน่าสนใจ ท้าทาย และเปิดโอกาสให้เรียนรู้มากกว่า เพราะยังอยู่ในช่วงพัฒนาตนเอง สังเกตประสบการณ์ และแสวงหาโอกาสในการแสดงศักยภาพ ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก อาจมีกรอบความคิดต่อการออกแบบงานที่ลึกและจำเพาะมากขึ้น จึงประเมินด้านนี้ในระดับที่ระมัดระวังมากกว่า นัยสำคัญของผลการวิจัยประเด็นนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบงานให้เหมาะสมกับระดับประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน ท้าทายเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถเฉพาะตนอย่างเต็มที่ เพราะ ลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ผลดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศและเงื่อนไขในการทำงานมากกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงกว่าอาจมีฐานเปรียบเทียบจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงให้ความสำคัญกับรายละเอียดของสภาพแวดล้อมมากขึ้น ทั้งในด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ความสะดวกในการทำงาน ความปลอดภัย และความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศ สถานที่ทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ล้วนมีบทบาทต่อการรับรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้าน ทั้งด้านกายภาพและด้านบรรยากาศองค์การ เพราะแม้สภาพแวดล้อมจะไม่ใช่อุปกรณ์ที่สร้างความพึงพอใจโดยตรงในระดับลึกเท่าปัจจัยจูงใจ แต่เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสามารถเชื่อมโยงและอธิบายได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลผ่าน ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom V. H. (1964) ซึ่งระบุว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากกระบวนการประเมินองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ความคาดหวัง สื่อกลาง และ คุณค่าของรางวัล โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า คุณค่าหรือความปรารถนา ที่แต่ละบุคคลมอบให้กับสภาพแวดล้อมหรือลักษณะงานนั้น จะถูกขัดเกลากลับปรับเปลี่ยนไปตามชุดประสบการณ์และช่วงวัยที่สั่งสมมา ส่งผลให้สิ่งเร้าจากการบริหารงานของผู้บริหารในรูปแบบเดียวกัน อาจสร้างแรงกระตุ้นและความพึงพอใจต่อบุคลากรต่างกลุ่มได้ในระดับที่ไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร เมืองแก้ว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา โพธิ์ศรี และคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษาศำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen T. et al. (2023) ที่พบว่า ครูที่มี

ประสบการณ์น้อยจะให้คุณค่ากับการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่บูรณาการเทคโนโลยีและมีอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยเฉพาะในประเด็น ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างเหมาะสม ที่มีคะแนนต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring) โดยจัดตารางเวลางานพื้นที่พูดคุย เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำแก่ครูอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเองมากขึ้น
2. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งศักยภาพสูงสุดออกมาใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (หรือความผูกพันต่อองค์กร) ของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
3. แนวทางหรือพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยอาจใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม
4. วิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจและการเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่บุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนก ทิพย์สุนันต์, และ กนกกร ศิริสุข. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอำเภอนิคมพัฒนา สงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและผู้นำ*, 23(2), 45–58.
- กนกกร เมืองแก้ว. (2564). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *Journal of Graduate Saket Review*, 9(2), 139–157.
- กฤษฎากร มาลันนท์ และคณะ. (2567). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(2), 177–190.

- คณิต สุขรัตน์ และคณะ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(4).
- ณิขพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฏฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161–171.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์*, 8(7), 185–198.
- บุญชม ศรีสะอาด, และคณะ. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. จามจุรีโปรดักท์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(57 ก), 49–53.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเมืองการุ้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สุกัญญา โพธิ์ศรี, และ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 23(2).
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Nguyen, T., Tran, H., & Le, V. (2023). Motivation of public school teachers post-pandemic: A two-factor theory perspective. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 845–862.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.