

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION UNDER
THE KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Received : 14 December 2025

Revised : 17 February 2026

Accepted : 24 February 2026

กลวัชร พูลสวัสดิ์¹

Kolawat Poolsahwat

สาโรจน์ เผ่าวงศากุล²

Saroch Pauwongsakul

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 293 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณและทรัพยากร รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.724 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 72.4 และได้สมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 0.76 + 0.84X$ หรือ $\hat{Z}_Y = 0.85Z_X$

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master's Degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Advisor, Assistant Professor Dr., of Educational Administration Program, Faculty of Education Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: newza73150@gmail.com

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study the administrative factors, the teachers' work motivation, and the administrative factors affecting teachers' work motivation under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area office 3. The sample consisted of 293 teachers in schools educational institutions under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area office 3, selected by stratified random sampling according to educational management areas. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 1.00. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and simple regression analysis with a statistical significance level at 0.05.

The findings were as follow: 1) The administrative factors of educational institutions, both overall and in specific aspects, are at the highest level, ranking in descending order as budget and resources, next is information technology, school administrator leadership, and school atmosphere and culture. 2) The teachers' work motivation overall and in each aspect was at a highest level, ranking in descending order as colleague relationships, next is the success of the work, nature of work, policy and administration, opportunity for advancement and responsibility. 3) The administrative factors affecting teachers' work motivation overall found by the predictive coefficient of 0.724 or 72.4% with a statistical significance and generated the regression equation as follow $\hat{Y}=0.76 + 0.84X$ or $\hat{Z}_y=0.85Z_x$.

Keywords: The administrative factors, Teacher motivation

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับโลกยุคเก่า การเปลี่ยนเข้าสู่โลกยุคใหม่เริ่มขึ้นราวร้อยกว่าปีมานี้ โดยเริ่มจากสังคมตะวันตกแล้วแพร่กระจายไปทั่วโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในโลกปรากฏขึ้นชัดเจนหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ขนาดของสังคมต่างๆ โดยเฉลี่ยใหญ่ขึ้น มีการตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนถาวร และชุมชนเมืองมากขึ้น การเกิดโรคติดต่ออุบัติใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างไม่เคยมีมาก่อน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นมากน้อย และเร็วช้าไม่เท่ากันในแต่ละสังคม (ธีรนาถ พุ่มเกิด, 2567) ส่งผลให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบในการจัดการศึกษาที่ต้องปรับเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาเพิ่มคุณภาพให้กับการศึกษาโดยสร้าง ผู้เรียนให้เป็นผู้ใช้และผู้ผลิตเทคโนโลยีที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาสภาพชีวิตและ

ความเป็นอยู่ของผู้เรียนที่สอดคล้องสามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตของผู้เรียนในอนาคตได้อย่างสมบูรณ์แบบในทุกสภาวะของการเปลี่ยนแปลงโลก (กัญญกร เอี่ยมพญา และคณะ, 2564)

การบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นลงสู่สถานศึกษาในหลาย ๆ เรื่อง เพื่อเสริมสร้างองค์กรคุณภาพและสร้างคนดี มีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้กลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการต่าง ๆ ผ่านการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารอย่างชัดเจนและโปร่งใส (กิตติ สมอุมจารย์, 2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผลักดันภายในเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วยภาวะปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาวะการแข่งขัน การผูกขาดของเจ้าของร้านและความสัมพันธ์กับฝ่ายขายและการตลาด ทางด้านแรงจูงใจ (ณรงค์ ศรีเมืองทอง และคณะ, 2558) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เมื่อครูรู้สึกมีคุณค่า เชื่อมโยง และได้รับการสนับสนุน พวกเขาจะมีความกระตือรือร้น มีประสิทธิผล (productive) และมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น (สุพิชัย คณะช่าง, 2568)

ในปัจจุบันการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีอัตราการเขียนย้ายออกนอกเขตพื้นที่มากกว่าการเขียนย้ายเข้าในเขตพื้นที่ด้วยหลากหลายเหตุผล ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่ต้องบริหารความเสี่ยงต่อการขาดครูภายในสถานศึกษา การขาดอัตรากำลังที่จำเป็นไปและต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะได้อัตรากำลังมาแทน ส่งผลให้ครูหลายๆ คน มีภาระชั่วโมงสอนที่เพิ่มมากขึ้น (มาลี พูลสวัสดิ์, สัมภาษณ์. 25 เมษายน 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 1,228 คน จากสถานศึกษา จำนวน 79 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 293 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอแกน (Krejcie & Mogan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ซึ่งมี 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ใช้โดยใช้เกณฑ์วัดระดับ ปัจจัยการบริหาร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมี 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้ใช้โดยใช้เกณฑ์วัดระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
5. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
6. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (sample regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.55	0.45	มากที่สุด
2. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.54	0.47	มากที่สุด
3. ด้านงบประมาณและทรัพยากร	4.57	0.47	มากที่สุด
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณและทรัพยากร ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.47) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.45) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.47) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.59	0.46	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะของงาน	4.59	0.49	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.55	0.48	มากที่สุด
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.56	0.49	มากที่สุด
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.58	0.47	มากที่สุด
6. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.61$, $S.D.=0.46$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.46$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.49$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=0.47$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.49$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.48$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (constant)	0.76	-	5.39**	0.000
ปัจจัยการบริหาร (X)	0.84	0.85	27.35**	0.000
R=0.851		R ² =0.724		F= 747.799**
				Sig.= 0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ $\hat{Y}=0.76 + 0.84X$ และสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z}_y=0.85Z_x$

พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมปัจจัยการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.84 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2)=0.724 นั่นคือ สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 72.4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ และสามารถให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ (2567)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา ภาวะผู้นำที่ดีส่งผลให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความสามัคคี และค่านิยมร่วม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการยอมรับในความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา บุญพรพงศ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านงบประมาณและทรัพยากร โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนและติดตามการใช้งบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ เช่น การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การเก็บข้อมูล และการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรักในวิชาชีพครู ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความสำคัญของตนต่อการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงการแก้ปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ครูเห็นคุณค่าของงานที่ตนทำ และรู้สึกว่าการงานของตนมีผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนและโรงเรียนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 ลักษณะของงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของครู และส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิด

สร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าการที่ตนทำมีความท้าทายและมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูในการคิด ตัดสินใจ และเลือกวิธีการดำเนินงานตามความเหมาะสม ครูรู้สึกว่าตนได้รับความไว้วางใจและสามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเติบโตในสายอาชีพตามผลงานและความสามารถของตนเอง มีโครงสร้างโครงสร้างการมอบหมายภาระงานที่ชัดเจนและค่อนข้างเป็นธรรม ครูจึงเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายที่สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นระบบ ครูจึงรู้สึกถึงความมั่นคง ความเป็นธรรม และความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา บุญพรวงศ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการบริหารสถานศึกษาโดยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมพลังบวกในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง

(2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากมูกาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครู ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำ การจัดการงบประมาณและทรัพยากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนล้วนส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจ ความผูกพัน และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา บุญพรวงศ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานคุ้มครองนักเรียน ($r=0.72$) เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูถึงร้อยละ 99.30 ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ ทรัพยากร ภาวะผู้นำ หรือเทคโนโลยี ล้วนสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากมูกาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณและทรัพยากร รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากมูกาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากมูกาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมปัจจัยการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.724 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 72.40 และสามารถนำมาสร้างสมการถดถอย คือ $\hat{Y}=0.76 + 0.84X$ หรือ $\hat{Z}_y=0.85Z_x$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการปฏิบัติงานและสร้างความสามัคคีภายในโรงเรียน เพื่อกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานที่มีความเข้มแข็ง และมีความสุข
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีโครงสร้างการมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในโรงเรียน เพราะทำให้ครูรู้สึกมั่นใจในระบบการบริหาร และเกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหาร
3. โรงเรียนควรมีแนวทางและกระบวนกรบริหารที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะจะทำให้ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน และทำให้ทุกคนทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

รายการอ้างอิง

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- กัญญกร เอี่ยมพญา และคณะ. (2564). การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 352–360.
- กิตติ สมอุมจารย์. (2565). แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].

- จิรกาญจน์ แผนกุล และคณะ. (2567). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 6(1), 170–187.
- ณรงค์ ศรีเมืองทอง และคณะ. (2558). สภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจภายใน/ภายนอก และสวัสดิการของพนักงานที่ปฏิบัติงานขาย PC และพนักงานที่ปรึกษาด้านความงามของบริษัทโมเดอร์ส คอสเมติกส์เนชั่นแนลคอสเมติกส์จำกัด. *วารสารวิชาการ*, 8(2), 1923–1938.
- ธีรนาถ พุ่มเกิด. (2567). *Future: แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก จากปัจจุบันถึงไม่เกิน 10 ปี*. สืบค้นจาก <https://cimjournal.com/doctor-life/future-world-trends-2030/>
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ [งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา]*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภูวิศ สิงสิดา และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 19(85), 97–109.
- สุกพิชัย คณะช่าง. (2568). *คู่มือการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณค่าของทีมงาน*. สืบค้นจาก <https://brightsidepeople.com/>
- สุธีรา บุญพรวงศ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(1), 49–74.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *รายงานผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.