

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*

TEACHER MOTIVATION IN PERFORMING THEIR DUTIES
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 4

ณัฐริณญา นุกูลกิจ¹, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล² และ สุปล จอกทอง³

Nattarinnya Nukoolkij¹, Pradit Chatcharatkoon² and Suphon Jogthong³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: aoy.nattarinnya@outlook.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 31 March 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การ

Citation:



* ณัฐริณญา นุกูลกิจ, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล และ สุปล จอกทอง. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(3), 48-72.
Nattarinnya Nukoolkij, Pradit Chatcharatkoon and Suphon Jogthong. (2026). Teacher Motivation In
Performing Their Duties Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 48-72.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้าน การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้าน นโยบายและการบริหารขององค์กร

คำสำคัญ: แรงจูง, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research aims to 1) study the level of work motivation of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, 2) compare the work motivation of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 classified by educational level, work experience, and school size, and 3) study ways to promote work motivation of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. The sample used in this research is the study involved 438 school administrators and teachers. The research instruments used were questionnaires with a content validity coefficient of 0.80–1.00 and a reliability coefficient of 0.98, and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research findings revealed that:

1. The overall and individual motivations of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 were at a high level.

2. A comparison of work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level and school size, showed statistically significant differences at the .05 level in both overall and individual aspects, while work experience did not differ significantly in both overall and individual aspects.

3. Guidelines for promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. Internal factors include: job achievement, recognition, nature of work, responsibility, and career advancement. External factors include: supervision, work environment, relationships with colleagues, salary and job security, and organizational policies and management.

Keywords: Motivation, Performance, Teacher

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจฐานความรู้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นรากฐานสำคัญ โดยเฉพาะ “ครู” ซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา ครูจึงถือเป็นกลไกหลักในการสร้างทุนมนุษย์และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากสังคม จะสามารถขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม (UNESCO, 2021) อย่างไรก็ตาม รายงานขององค์การยูเนสโกชี้ให้เห็นว่า หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มสาระที่มีความเฉพาะทางสูง หนึ่งในสาเหตุสำคัญของปัญหาดังกล่าว คือ การลดลงของแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู อันเนื่องมาจากการะงาานที่เพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ ความกดดันจากนโยบาย และการได้รับการยอมรับจากสังคมที่ลดลง ปัญหา

แรงจูงใจของครูจึงไม่เพียงส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน และความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระยะยาว (UNESCO, 2021)

ในทางทฤษฎี แนวคิดแรงจูงใจของ Deci และ Ryan (2017) อธิบายว่า มนุษย์จะมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ (Competence) ความสัมพันธ์ (Relatedness) และความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) ได้รับการตอบสนอง ครูที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Deci & Ryan, 2017) ในทางตรงกันข้าม หากครูขาดแรงจูงใจหรือได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิดความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพในที่สุด (Skaalvik & Skaalvik, 2018)

สำหรับบริบทด้านนโยบายการศึกษาของประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพ และมีระบบดูแลด้านสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545 : หมวดครูและบุคลากรทางการศึกษา) นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ขณะเดียวกัน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า คุณภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อครูมีความตั้งใจ ทุ่มเท และมีแรงจูงใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) เมื่อพิจารณาถึงบริบทระดับพื้นที่ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระครูจำนวนหนึ่งมีภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน

ในระดับสูง เช่น งานเอกสาร งานประเมินผล และงานโครงการตามนโยบาย ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4, 2566) เอกสารแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการของเขตพื้นที่ในช่วงปี พ.ศ. 2564–2566 ยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมระบบดูแลครู การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4, 2566) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภัสสร กุลนัฐ (2564) และวัชรพงษ์ ชัชวาล (2565) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อนักเรียน และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา

ดังนั้น จากบริบทเชิงนโยบายระดับประเทศ สถานการณ์ด้านแรงจูงใจของครูในระดับนานาชาติ ปัญหาเชิงระบบในการปฏิบัติงานของครู และบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4” เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจเชิงประจักษ์ของครูในพื้นที่ และนำผลที่ได้ไปเสนอแนะทางสนับสนุนแรงจูงใจให้เหมาะสมต่อบริบทจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ได้แก่ ผู้บริหารและครูทั้งหมด 2,153 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 438 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ที่มีผลงานในการบริหารงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 438 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลาและทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์

4.6 ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยภายใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 แรงจูงใจภายใน

1) ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผลสำเร็จของผู้เรียนจากการจัดการเรียนการสอนของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไปรองลงมา คือ มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี, รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และมีโอกาสได้ใช้ความรู้และ

ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

2) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง หรือผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ท่านเมื่อมีผลงานโดดเด่น, ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่าจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมหรือโครงการสำคัญ เนื่องจากได้รับความไว้วางใจในผลงาน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมักกล่าวถึงและยกย่องให้ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด งานที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา รองลงมา คือ ท่านเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อผู้เรียน และสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงหน้าที่และผลลัพธ์ของงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน, มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และมีความตั้งใจในการปรับปรุงการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามมาตรฐาน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีหน่วยงานของท่านให้โอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับการอบรมหรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามสายงานวิชาชีพครู ได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะตามคุณสมบัติและผลงานที่เหมาะสม และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือใน

สาขาที่เกี่ยวข้องกับงานสอน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้าร่วมโครงการหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสอน

1.2 แรงจูงใจภายนอก

1) ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ผู้บริหารนิเทศและให้คำแนะนำแก่ท่านด้วยความเข้าใจและเป็นรองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อท่านด้วยความเป็นธรรมและยึดหลักเหตุผลในการบริหารงาน, ผู้บริหารให้การสนับสนุนเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมอบหมายงาน โดยแสดงความไว้วางใจในความสามารถของท่าน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานของสถานศึกษา

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ รู้สึกมีความสุขและผ่อนคลายในบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษา, บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนทางจิตใจเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ได้รับเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานของท่านให้กำลังใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน, มีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มใจและจริงใจ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์

4) ด้านเงินเดือนและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประกอบอาชีพครูมีความมั่นคงและสามารถสร้างอนาคตได้อย่าง รองลงมา คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินวิทยฐานะในสถานศึกษาของท่านมีความชัดเจนและโปร่งใส, ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบของตนและโปร่งใส และนโยบายของสถานศึกษามีส่วนช่วยสร้างความมั่นใจให้ท่านในเรื่องความมั่นคงของตำแหน่งงาน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมที่ได้จากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถปฏิบัติได้จริง รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการบริหารงาน, การบริหารจัดการของสถานศึกษาช่วยสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน และรู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กรจากการบริหารที่เป็นธรรมและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด การบริหารงานของผู้บริหารมีความเป็นธรรมและยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละข้อปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = <.001^*$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายใน ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจภายนอก พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านเงินเดือนและความมั่นคง, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านการยอมรับนับถือ, และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร และ ด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 สถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ด้านการบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

3.1 ด้านแรงจูงใจภายใน

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน การสร้างความสำเร็จในการทำงานควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับบุคคลและระดับโรงเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมอบรม พัฒนาวิชาชีพ และนำเสนอผลงานในเวทีต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา

เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การยกย่องผลงานที่ประสบความสำเร็จจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการยอมรับนับถือผู้บริหารควรแสดงการยอมรับครูอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การกล่าวชื่นชมในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร การเผยแพร่ผลงานครูผ่านสื่อของโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ได้รับเกียรติ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรจัดสรรงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของครู ลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูรู้สึกว่างานมีความท้าทาย มีความหมาย และสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

4) ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารควรมอบหมายงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับศักยภาพพร้อมให้อิสระในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม รวมถึงสร้างความไว้วางใจและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำและทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานควรสนับสนุนครูในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เช่น การให้คำปรึกษาเรื่องการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การจัดอบรมเตรียมความพร้อม การวางแผนพัฒนารายบุคคล การเปิดโอกาสให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และการสนับสนุนการศึกษาต่อ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจระยะยาวและรักษาครูคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

3.2 ด้านแรงจูงใจภายนอก

1) ด้านการบังคับบัญชาผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น สื่อสารอย่างชัดเจน ปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน จัดหาสื่ออุปกรณ์ที่เพียงพอ เพิ่มพื้นที่พักผ่อน ดูแลความปลอดภัย และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานจัดกิจกรรมสร้างทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมสัมพันธ์เป็นระยะ เพื่อสร้างความสามัคคีและความสุขในการทำงานร่วมกัน

4) ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานแม่โรงเรียนไม่สามารถปรับเงินเดือนได้โดยตรง แต่สามารถดูแลด้านสวัสดิการ ให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์ สนับสนุนการเลื่อนขั้น และช่วยวางแผนการเงินเบื้องต้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางใจแก่ครู

5) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครู

3.3 ข้อเสนอแนะดูแลสุขภาพจิตครู ลดภาระงานนอกเหนือการสอน เพิ่มงบประมาณพัฒนาครู จัดระบบพี่เลี้ยง และส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มาก โดยแรงจูงใจภายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องมาจากวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กล่าวว่า “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4, 2568) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นำวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมคิด ร่วม

วางแผน และร่วมตัดสินใจ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ยังได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย อาทิ การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษา, เทคโนโลยีดิจิทัล, จิตวิญญาณความเป็นครู ตลอดจนการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งนโยบายดังกล่าวเอื้อต่อการยกระดับศักยภาพของครู ทำให้ครูสามารถนำความรู้จากการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกัน นโยบายด้านการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยระบบสารสนเทศ การจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ตลอดจนการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยี ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน และเอื้อต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจภายนอกเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และให้การยอมรับในผลงานของครูอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ (2568) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยเสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาสูง กว่าจะมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความคาดหวังในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ เป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ นับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สะท้อนถึงการ พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขณะเดียวกันแรงจูงใจภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือนและความมั่นคงในงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารขององค์กร ก็มีความแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับ การศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าและความคาดหวังต่อระบบการบริหารจัดการใน สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เปาจีน (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียร ขวัญญู ทรัพย์ธมน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากลักษณะของวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยจิตวิญญาณ ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาในด้าน แรงจูงใจภายใน พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มประสบการณ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แสดงให้เห็นว่า ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานกี่ปี ต่างตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และมุ่งหวังความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนเช่นเดียวกัน ในส่วนของ แรงจูงใจภายนอก ซึ่งพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในบางด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากครูที่มีประสบการณ์มากสามารถมองเห็นภาพรวมของระบบการบริหารและนโยบายได้ชัดเจนกว่า จึงมีการรับรู้ต่อปัจจัยภายนอกแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย แต่ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังคงไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า โดยครูทั้งสองกลุ่มยังคงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา เกษะบุตร (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิจัยของ ธีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ (2568) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวรินทร์ พัฒนโชติ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการบริหารจัดการ ทรัพยากร สภาพแวดล้อม และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และประสบการณ์ในการทำงานของครูโดยตรง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจภายใน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากลักษณะของงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงาน หากสถานศึกษามีขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง มักมีการแบ่งงานที่ชัดเจน มีโอกาสแสดงศักยภาพ และมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจภายในสูงกว่า ในส่วนของแรงจูงใจภายนอกพบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อระบบการบริหารจัดการและการสนับสนุนจากผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมักมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีงบประมาณและทรัพยากรเพียงพอ รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจภายนอกสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.153$) แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใด ครูยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน

ร่วมงานในระดับใกล้เคียงกัน เนื่องมาจากลักษณะวิชาชีพครูที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมของวิชาชีพครูในทุกบริบทสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อำนาจ เปาจีน (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วยทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ขณะที่แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติส่วนบุคคลและมิติขององค์กร ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวินท์วิภา เถาว์ขาสี(2568) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 3 ซึ่งพบว่า การพัฒนาแรงจูงใจของครูควรดำเนินการควบคู่กันทั้งด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีพครูและการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นระบบ

ในด้านแรงจูงใจภายใน พบว่า การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีส่วนช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร แสนพันธุ์ (2568) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งระบุว่า การพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องและการเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ การยกย่องเชิดชูผลงาน การเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทนำ และการรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ยังช่วยส่งเสริมให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎากร มาลันนท์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก ขณะเดียวกัน การจัดสรรภาระงานให้สอดคล้องกับความถนัด การลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน ช่วยให้ครูรับรู้งานที่ปฏิบัติมีความหมายและท้าทาย อีกทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม การให้อิสระในการตัดสินใจภายใต้กรอบที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจจากผู้บริหาร ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ซึ่งผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร แสนพันธุ์ (2568) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ชี้ให้เห็นว่า ความไว้วางใจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในของครู นอกจากนี้ การสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เช่น การให้คำปรึกษาเรื่องการเลื่อนวิทยฐานะ การจัดอบรมเตรียมความพร้อม และการวางแผนพัฒนารายบุคคล ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในระยะยาว ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวินท์วิภา เถาว์ชาลี (2568) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่เสนอให้สถานศึกษามีระบบสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ในด้านแรงจูงใจภายนอก พบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่เน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ชัดเจน ความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร มีส่วนช่วยเสริมสร้าง

ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยระวินท์วิภา เถาว์ชาลี (2568) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีสื่อและอุปกรณ์ที่เพียงพอ รวมถึงระบบความปลอดภัยที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยตรง ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร แสนพันดร (2568) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวินท์วิภา เถาว์ชาลี (2568) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยเสริมแรงจูงใจและลดความตึงเครียดในการทำงานของครู แม้ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยตรง แต่การดูแลด้านสวัสดิการและการให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์อย่างชัดเจน สามารถช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ครูได้ในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร แสนพันดร (2568) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่พบว่า นโยบายขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการดูแลแรงจูงใจของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านสุขภาพจิต การลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน การเพิ่มงบประมาณด้านการพัฒนาครู และการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็น

แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านอย่างละเอียดมากขึ้น เช่น ด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจของครูได้อย่างตรงจุดและเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาในเชิงลึก หรือขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษานำแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิภาพของแนวทางดังกล่าวในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทจริง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎากร มаланนท์. (2566). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 45–60.
- เจียรขวัญญ์ ทรัพย์ธมน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ธีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 5(1), 1–15.
- บัวรินทร์ พัฒนโชติ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ประภัสสร กลุณัฐ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผลต่อคุณภาพการสอน. วารสารวิจัยการศึกษา, 27(1), 112–127.
- พัฒนา เถาะบุตร. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระวินท์วิภา เถาว์ชาลี. (2568). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 19(4), 117–136.
- วัชรพงษ์ ชัชวาล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(3), 78–95.
- สมร แสนพันดร. (2568). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยบูรพา, 13(2), 85–98.
- เสถียร นิยม. (2567). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2568). แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาและนโยบายการพัฒนาครู. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: พรินต์เฮาส์.
- อัจฉริยะ ทองพิมล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1), 339-351.
- อำนาจ เปาจีน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. Harvard Business Review, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). The motivation to work (Reprint of 1959 ed.). Transaction.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say?. International Education Studies, 11(3), 181–192.
- UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO Publishing.