แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*

MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

เอมวิกา กตะศิลา[1], ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล[2] และ สุพล จอกทอง[3]

Eamwika Katasila[1], Pradit Chatcharatkoon[2] and Supon jogthong[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: eamwika2303@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Citation:

*เอมวิกา กตะศิลา, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล และ สุพล จอกทอง. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 280-296.

Eamwika Katasila, Pradit Chatcharatkoon and Supon jogthong. (2026). Motivation Of Teachers In Schools Under The Buriram Primary Educational Service Area Office 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 280-296.;

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

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

เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ5) ด้านความก้าวหน้า

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research aimed to 1) study the work motivation of teachers in schools, 2) compare the work motivation of teachers in schools classified by work experience, educational level, and school size, and 3) study approaches to promoting work motivation among teachers in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4. The sample consisted of 320 school administrators and teachers in the 2025 academic year The sample size was determined according to the Krejcie-Morgan table using stratified random sampling. The research instruments included questionnaires and interviews, with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.95 for the entire questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall motivation of teachers in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding teachers' motivation in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, categorized by work experience, educational level, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level

3. Guidelines for promoting teacher motivation in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 consist of 5 aspects: 1) Nature of the work performed, 2) Achievement in work, 3) Recognition, 4) Responsibility, and 5) Advancement.

Keywords: Motivation, Performance, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่อมมีศักยภาพในการแข่งขันสูงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาย่อมเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งนโยบายระดับชาติ ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญ โดยเฉพาะ “ครู” ซึ่งถือเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมแก่ผู้เรียน รวมถึงเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล

โดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ครูเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ สร้าง เสริมคุณธรรม และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ทั้งนี้ บทบาทและคุณลักษณะของครูได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 มาตรา 4 ซึ่งให้ความหมายของ “ครู” ว่า “ผู้ซึ่งประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจึงนับได้ว่าครูนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ดีผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการที่ครูจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์, 2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อธิบายว่า แรงจูงใจเกิดจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยคงสภาพ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ นโยบายองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจและขาดแรงผลักดันในการทำงานได้ ในบริบทของวิชาชีพครู แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานของครูเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้สึกภายใน เช่น ความรักในอาชีพ ความภูมิใจ และแรงเสริมจากภายนอก เช่น การยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลจากองค์กร (สุทธิดา ศรีนวล, 2561) ในปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาครูขาดแรงจูงใจ เช่น ภาระงานนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไป การประเมินผลที่เน้นเอกสารมากกว่าคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ยังไม่เป็นธรรม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูบางส่วนเกิดความท้อแท้ และอาจลดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนถึงความ

จำเป็นที่ต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างลึกซึ้ง เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและความพึงพอใจ (สุพจน์ พงษ์สวัสดิ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่บริการจำนวน 6 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 191 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 1,893 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568) จากการที่ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติในการทำงาน ร่วมกับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนที่ยังต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากโรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ขาดการประสานงานที่ดี อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน เช่น รับผิดชอบงานการเงิน พัสดุ และโครงการต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาจากการให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารยังไม่เพียงพอ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคน หากบุคลากรได้รับการกระตุ้น สนับสนุนในทางที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบแรงจูงใจและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,689 คน รวม 1,893 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 320 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15 - 20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (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 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe’)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และได้รับการยอมรับในวิชาชีพ จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชริศ เจริญกุล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เปาจีน และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากนอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปันแก้ว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุและอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อแรงผลักดันและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าความแตกต่างค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มแสดงแรงจูงใจภายในสูงกว่า ทั้งในด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค□การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า ส่งผลให้มีแรงผลักดันภายในมากกว่า

2.3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะหน่วยงานและโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหน่วยงานที่มีระบบสนับสนุนชัดเจนและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจที่สูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กรและบริบทของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์กรที่มีการกระจายอำนาจชัดเจนและมีระบบบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจสูงกว่า

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ โรงเรียนควรส่งเสริมการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถของครู พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญของโรงเรียน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค□การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพและยกระดับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรและให้คำปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของครู นอกจากนี้ควรสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูผ่านการให้กำลังใจและการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงานและการได้รับการประเมินผลที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ว่าตนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจะมีแรงผลักดันภายในสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนของเป้าหมายการทำงานและระบบประเมินผลที่โปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 ด้านการได้รับการยอมรับ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการได้รับการยอมรับ ได้แก่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งยอมรับบทบาทของครูใน

ฐานะผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของทีม ควรส่งเสริมระบบการยกย่องชมเชย มอบรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจ ให้การสนับสนุน และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของตนในองค์กร จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การยกย่องชมเชยและการให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและยอมรับศักยภาพของครูอย่างแท้จริง เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งเสริมการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ กระจายอำนาจการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และมีแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานอย่างแท้จริง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน

3.5 ด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ โรงเรียนควรกำหนดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศที่สร้างสรรค์ ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน มีระบบประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อและการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูเห็นโอกาสเติบโตในองค์กรและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในสายงานและการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เห็นโอกาสดังกล่าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและโอกาสพัฒนาศักยภาพ เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีระบบประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ5) ด้านความก้าวหน้า **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน 2. สถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศภายในเชิงสร้างสรรค์ ควบคู่กับการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา “เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู” ให้ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กมลศักดิ์ อินทสน,อภิชาติ พานสุวรรณ. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส□งผลต□อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค□การบริหารส□วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2563–2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชริศ เจริญกุล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานสภาการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. เรียกใช้เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2569. จาก https://brm4.go.th/

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สุจิรา ถาปันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิดา ศรีนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 8(2), 205 – 221.

สุพจน์ พงษ์สวัสดิ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์, 33(1), 23 – 35.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อำนาจ เปาจีนและคณะ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.