แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1*

MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภิชญาดา บุราช[1], วศิน สอนโพธิ์[2] และ พจน์ เจริญสันเทียะ[3]

Phichayada Burart[1], Wasin Sonpo[2] and Phot charoensanthia[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: catjaja2535@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 29 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การ

Citation:

*ภิชญาดา บุราช, วศิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 83-101.

Phichayada Burart, Wasin Sonpo and Phot charoensanthia. (2026). Motivation In The Performance Of Teachers In The Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 83-101.;

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

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

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ปัจจัยภายนอกได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research aims to 1) study the level of work motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the work motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience, and school size, and This research aimed to 3) study approaches to promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1; and 4) examine approaches to promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 325 school administrators and teachers. The research instruments were questionnaires with a content validity coefficient of

0.80–1.00 and a reliability coefficient of 0.94, 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 1 were at a high level.

2. A comparison of the work motivations of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, categorized by educational level, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in individual aspects.

3. Guidelines for promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Internal factors include: achievement in work performance, recognition, nature of work, responsibility, and career advancement. External factors include: salary and benefits, interpersonal relationships within the organization, organizational policies, work environment, and job security.

Keywords: Motivation, Performance, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนไทยทุกคนที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ ช่วยสร้างความมั่นคง เสถียรภาพ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และความสามัคคี เพื่อให้

ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และร่วมขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำ และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น นิติบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 มาตรา 35 ซึ่งทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข” โดยการพัฒนาคุณภาพในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ทั้งนี้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาที่มีสถานะนิติบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องอาศัยการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ในบริบทของการพัฒนาการศึกษา ครูถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยมี “ครู” เป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ยังทำหน้าที่หล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่จำเป็นในสังคม การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีคุณภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของระบบการศึกษาสถานการณ์แรงจูงใจของครูในประเทศไทยประสบปัญหาในหลายด้าน ทั้งจากภาระงานที่มากเกินบทบาทครูโดยตรง เช่น งานเอกสาร การประเมินซ้ำซ้อน การ

รับภาระกิจกรรมจากนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย รวมถึงระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ยังไม่สร้างแรงจูงใจอย่างเพียงพอทำให้ครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ยิ่งไปกว่านั้น ครูยังต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้ปกครอง สังคม และนโยบายการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครู ทั้งในด้านความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกหมดไฟ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ แม้จะมีครูจำนวนหนึ่งที่ยังคงมีแรงจูงใจจากภายใน เช่น ความรักในอาชีพ ความภาคภูมิใจในบทบาทการสร้างคน แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากระบบหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ก็อาจทำให้แรงจูงใจเหล่านั้นลดลงในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ และพัฒนานโยบายด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งสวนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ2560) ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ทั้งเวลา กำลังกาย สติปัญญามีความทุ่มเทให้กับการทำงานที่มากขึ้น มีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานด้วยความพยายาม สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานที่ได้รับ มีความร่วมมือในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน มีคุณภาพมากขึ้นสภาพ

ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในปริมาณที่มาก โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ จัดการศึกษาที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีในการสอนและการปฏิบัติงานสถานที่ตั้งโรงเรียนห่างไกลจากที่พักอาศัย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริณงานที่ปฏิบัติ ครูมีความต้องการความก้าวหน้าความมั่นคงอาชีพของครูที่ปฏิบัติงานเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อครูที่ปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุผลในการย้ายโรงเรียน (นพกุล ปุคลิต, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งหมด 2,031 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 325 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ,2566) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ที่มีผลงานในการบริหารงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 325 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

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

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

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 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 1 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

1. t- test แบบ Independent samples
2. F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้ รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมตามที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความพึงพอใจจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

2) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานรองลงมา คือผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน ได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาสำหรับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมหรือโครงการสำคัญเสมอ

3) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคืองานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมและไม่เกินความสามารถและรู้สึกว่ามีอิสระเพียงพอในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

4) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คืองานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเหมาะมกับหน้าที่ รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญหรือด่วนจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระตามความคิดสร้างสรรค์ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

5) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะตามคุณสมบัติและผลงานที่เหมาะสม รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือพัฒนาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน

7) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ได้มีโอกาสร่วมปฏิบัติติงานและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอรองลงมา คือเพื่อน

ร่วมงานในโรงเรียนมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีทีมีปัญหาในการทำงานตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง

8) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 3 ด้านนโยบายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือการบริหารงานของผู้บริหารมีความเป็นธรรมและยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการบริหารงาน นโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน โปร่งใสและสามารถปฏิบัติได้จริง และได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการบริหารจัดการของสถานศึกษาช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน

9) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ รู้สึกว่ามีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนทางจิตใจเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือรู้สึกมีความสุขและผ่อนคลายในบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษา บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

10) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งการได้รับมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยภายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ด้านปัจจัยภายนอกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ครูมีโอกาสได้รับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน การได้รับโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากการสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงระบบ ทำให้มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับที่ท้าทายมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก การได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่สร้างความพึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นยังเชื่อมโยงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ทำให้ครูกลุ่มนี้มองเห็นความมั่นคงในวิชาชีพที่ชัดเจนกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เปาจีน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า

10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความมั่นคงในหน้าที่การงานจากเงินเดือนที่ได้รับ มีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของตน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ มีโอกาสในการพัฒนาการเลื่อนตำแหน่งและได้รับผลตอบแทนที่สูง ตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการจัดการปัญหาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้ดี ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา มณีเพ็ชร (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วจิดาภา ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปมีศักยภาพในการบริหารทรัพยากร โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปมีความพร้อมในด้านของ บุคลากรและงบประมาณในการบริหารงานที่เพียงพอ มีโครงสร้างการบริหารงานที่จัดเจน การบริหาร จัดการอาคารสถานที่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างมีความพร้อม และอำนวยความสะดวกแก่การ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้ากับครูและบุคลากร ซึ่งแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีข้อจำกัดในด้านของบุคลากรซึ่งหลายโรงเรียนที่เป็นโรงเรียน ขนาดเล็กมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนต้องมีการจัดการเรียนการสอนควบชั้นทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น การจัดสรรงบประมาณในการบริหารโรงเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ทาง

การศึกษา ต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับ อำนาจ เปาจีน (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญควบคู่กันไปในด้านปัจจัยจูงใจ สิ่งสำคัญประการแรกคือการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมอบอำนาจให้ครูสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จควรมีการแสดงความยินดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปสู่การยอมรับนับถือ ในหมู่คณะ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรถูกจัดสรรให้ตรงตามความถนัดและความสนใจรายบุคคลโดยผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะก่อนมอบหมายงาน พร้อมทั้งสนับสนุนองค์ความรู้ผ่านการฝึกอบรมหรือการนิเทศติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสมได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เปาจีน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ โดยมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการออกแบบเกณฑ์การประเมินผลงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ในวิชาชีพผ่านการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับด้านปัจจัยภายนอก ที่ช่วยเกื้อหนุนการทำงาน เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการปรับตำแหน่งวิทยฐานะควรพิจารณาตามความเป็นจริงและเหมาะสมกับภาระงาน ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่แน่นแฟ้น มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานอย่างใกล้ชิด ในส่วนของนโยบายขององค์กรต้องมีความชัดเจน มีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรรับทราบแผนงานและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ประการสุดท้ายคือการสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องประเมินผลอย่างเป็นธรรมและแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรทราบสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงและอุทิศตนให้กับการพัฒนาศิษย์ได้อย่างเต็มกำลัง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้าน

ความก้าวหน้า ปัจจัยภายนอกได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน **ข้อเสนอแนะ** 1) ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการติดตามงานของครูอย่างสม่ำเสมอและแนะแนวทางในการทำงานเพื่อทำให้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่ครูได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนอีกทั้งภาระงานที่มอบให้ควรเหมาะสมไม่มากจนเกินไปและเหมาะกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่าการได้รับการชื่นชมยินดีในผลงานจากบุคคลในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยบุคคลในหน่วยงานครูให้การชื่นชมยินดีกับครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

เธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

นพกุล ปุคลิต. (2564). การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.

นพกุล ปุคลิต. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยนครราชสีมา.

วจิดาภา ศรีสังข์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เสถียร นิยม. (2567). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุพรรษา มณีเพ็ชร. (2566). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานของครูและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหาคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2568 จาก https://www.obec.go.th/th/

อัจฉริยะ ทองพิมล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1), 339-351.

อำนาจ เปาจีน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Herzberg's Motivation Theory. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 19(4), 89-101.