

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
NONG BOON MAK 3 EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK
CENTER UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

วาสนา ทิพย์พรมราช¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²
วิทยาลัยนครราชสีมา
Watsana Thipprommarat¹, Wiralpatchara Wongwatkasem²
Nakhon Ratchasima College
6704030302060@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 15 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซีและมอร์แกนและแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับ การศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2; and (2) to compare the levels of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3

Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2.

The sample group consisted of school administrators and teachers working in the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2025, totaling 97 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and stratified sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a content validity index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2, was at a high level.

2. The comparison of work motivation levels among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2, classified by position and educational level, showed no significant differences overall.

Keywords: Educational Institution, Motivation, Work Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของประเทศ แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจนัก โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในประเทศและเมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกัน ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าสายสามัญศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในด้านสมรรถนะ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สถานประกอบการต้องการ ส่งผลให้เกิดภาวะการว่างงานในกลุ่มผู้จบการศึกษาจำนวนมาก การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและกำลังแรงงานให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งในด้านการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานและการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สูงขึ้น สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา โดยมีครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีมาตรฐานจะช่วยให้การศึกษาไทยมีทิศทางที่มั่นคง มีคุณภาพ และสามารถสร้างผู้เรียนที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของชาติให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยวรรณ งามสง่า, 2564)

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว ครูจึงเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความมุ่งมั่น

ความรับผิดชอบ และการทุ่มเทในการทำหน้าที่ของตน แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถเกิดขึ้นได้จากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความรักในวิชาชีพ ความภูมิใจในผลงานและความสุขที่ได้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่งและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมกำลังใจ หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและไม่ทุ่มเทต่อการสอน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพทางการศึกษาของประเทศโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยเฉพาะในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 เป็นบริบทที่ครูจำนวนมากต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ท้าทายและซับซ้อน เนื่องจากบางโรงเรียนมีขนาดเล็ก ทำให้การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนการสอนและสื่อการศึกษาไม่สะดวกเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ งบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดยังอาจมีจำกัดทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมหรือพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู เพราะเมื่อครูรู้สึกว่าไม่มีอุปสรรคและขาดการสนับสนุน พวกเขาอาจรู้สึกท้อแท้หรือไม่มั่นใจว่าความพยายามของตนเองจะเกิดผล ครูหลายคนยังต้องแบกรับภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เช่น งานธุรการ งานประสานงานหรือการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มความเครียดและลดเวลาในการทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนโดยตรง ครูมีแรงกดดันและความเครียดสะสมต่อเนื่อง แรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาวิชาชีพและสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนก็อาจลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้รับผลกระทบตามไปด้วย ดังนั้น การเข้าใจบริบทปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อวางมาตรการสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพแม้ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2568)

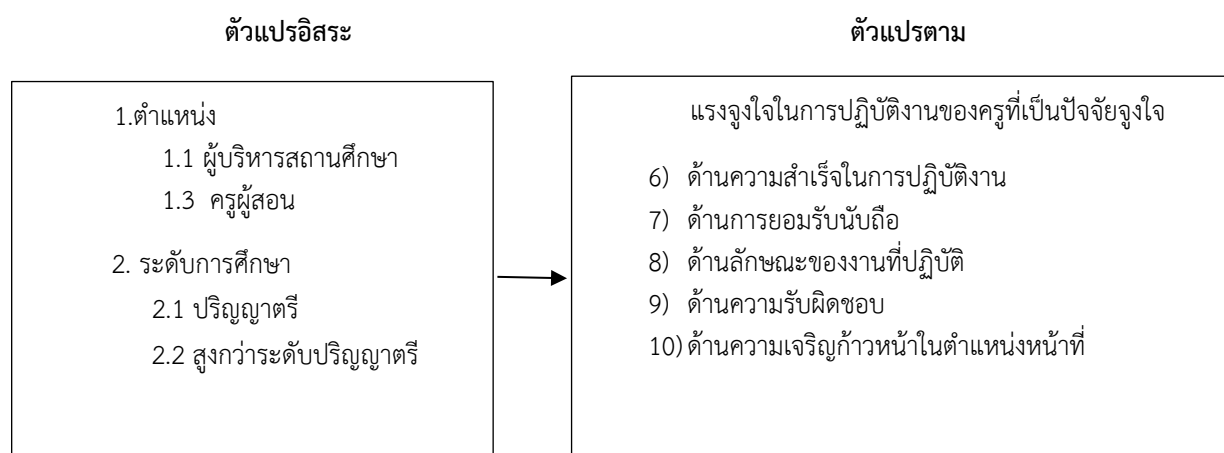
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เนื่องจากแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน of ครู หากครูมีแรงจูงใจสูงจะเกิดความมุ่งมั่น ความพยายามและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและภาพรวมของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกตลอดจนเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยด้านองค์กร การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และกำหนดมาตรการส่งเสริมแรงจูงใจได้อย่างตรงจุด ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างแนวทางหรือมาตรการสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ลดความเครียดและยกระดับแรงจูงใจในการสอนของครู ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบและ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แสดงดังภาพ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

- บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกันไป
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 128 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & morgan ,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
 - ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ระดับปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพัฒนาแบบสอบถามจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อยื่นขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จากนั้นจึงดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาและส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน คุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.90	0.23	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	0.22	มาก	2
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.26	มาก	4
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.22	มาก	5
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.68	0.23	มาก	1
ภาพรวม		4.02	0.10	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.23) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.22) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.23) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.26) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.22).

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.93	0.13	3.89	0.24	.432	.667
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.20	0.10	4.08	0.22	1.305	.195
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.26	3.85	0.26	-.745	.458
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.17	3.63	0.22	-.493	.632
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.50	0.47	4.68	0.20	-1.977	.051
ภาพรวม		4.00	0.16	4.03	0.10	-.672	.503

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.89	0.26	3.89	0.16	0.88	.930
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.07	0.23	4.12	0.20	-1.134	.260
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.26	3.82	0.26	.702	.484
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.23	3.65	0.19	-.866	.389
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.68	0.18	4.67	0.30	.225	.823
ภาพรวม		4.02	0.10	4.03	0.11	-.359	.720

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การเข้ารับการอบรมพัฒนาหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยนี้อาจสะท้อนถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินนโยบายของสถานศึกษาภายในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนและส่งเสริมแรงจูงใจอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างตำแหน่ง อีกทั้งระบบความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพของครูในปัจจุบันมีความชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ครูทุกระดับสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมหรือการส่งเสริมความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่หลักของครู แม้จะมีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง แต่โดยพื้นฐานยังคงมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของครูอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นครูจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภูมิ พรหมแสน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้านและสอดคล้องกับวรรณ ปลายะนันท์และอุไรวรรณ บัวเจริญ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หนองบุญมาก 3 อาจมีการจัดสรรงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครูแต่ละคน จึงทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ตนทำไม่ว่าตนจะมีระดับการศึกษาใดก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากปัจจัยหลายประการร่วมกัน เช่น ความรักในวิชาชีพครู ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่และบรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคน ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์การศึกษาใด สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การฝึกอบรมและได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ศาลาคามและรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยรติการ จันทราตรี จิตยาภรณ์ เขาวรากุลและสาธิต มีเจริญ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการจัดทำ “โครงการพัฒนาแรงจูงใจครู” เช่น โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูต้นแบบ หรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อเสริมแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ในการกำหนดแนวทางนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูอย่างยั่งยืน
3. ควรมีการใชขอมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน เพื่อทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนหรือระหว่างศูนย์เครือข่าย เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการสอน เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงแผนการพัฒนาคูอย่างตรงจุด
2. เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือประเมินแรงจูงใจของครูที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นสูง เพื่อประยุกต์ใช้ในการติดตามคุณภาพบุคลากรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฉา พิรมแสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. รายงานการวิจัย.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รติการ จันทราตรีและคณะ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร.

วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(3), 162-174.

ลูกมาน อีแมทว.(2567).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1.การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568. นครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ.

วรพร ปายะนันท์, อุไรวรรณ บัวเจริญ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา
อำเภอเมืองตากจังหวัดตาก. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น, 9(6), 154-164.

Herzberg, F.B. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley & McGraw-Hill.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Journal of
Education and Psychological Measurement, 30, 103.