

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
การศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF TEACHERS AT SANTHIA
EDUCATIONAL QUALITY AND STANDARD DEVELOPMENT CENTER
(CENTER 9), NON-THAI DISTRICT, UNDER THE NAKHON RATCHASIMA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

อัญชนก หวังฝูงกลาง, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Tanchanok Wangfungklang, Wiralpatchara Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
6704030302061@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 16 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปี การศึกษา 2568 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of work motivation among teachers in educational institutions under the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district ,supervised by the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5; and (2) to compare the levels of work motivation among teachers in these institutions.

The sample consisted of school administrators and teachers working in the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district , under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, totaling 132 participants in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan’s table and stratified sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The overall level of teachers’ work motivation in educational institutions under the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district, Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, was found to be high.

2. The comparison of teachers’ work motivation, classified by position, showed no significant differences overall. However, when classified by educational level, the differences were statistically significant at the .05 level.

Keywords: Educational Institution, Motivation, Work Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวทั้งระบบและวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรจึงต้องควบคู่กับการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ และทักษะในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง วางทิศทาง และสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่และเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การบริหารที่ดีจึงต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพประชากรและการพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565:ฉบับที่ 13)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ด้านคุณภาพการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็น ที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทอาชีวศึกษา มีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษาทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวนเพิ่มขึ้น ทุกปีแต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงาน อยู่จำนวนมากจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อม เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคน เพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง

เยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของชาติด้วย ดังนั้นจึงมีการจัดการบริหารการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีมาตรฐาน มีทิศทางในทางที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมต่างๆ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560)

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากครูบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้า โรงเรียนมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม ทุ่มเทงานอย่างเต็มศักยภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การที่บุคลากรจะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาตั้งใจทำงานเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้สนใจ เอาใจใส่ได้ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม เพื่อชี้ว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดนำพฤติกรรม ให้ตรงทางเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Moorhead&Griffin, 2012: 107) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ล้วนมีองค์ประกอบหลายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อยุ่คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานการศึกษาได้นั้น ฉะนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้กับครูบุคลากรได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวก นโยบายที่เป็นธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรในองค์กรที่ดี รวมถึงการยอมรับนับถือ การมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย (Herbery,1959: 113-115)

สถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 5 เป็นสถานศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้สภาพสังคมและบริบทชุมชนที่มีความหลากหลาย ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน ทั้งด้านการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน รวมถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของครูทั้งในด้านความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่าครูในสถานศึกษาอาจมีความแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจ เช่น ด้านความก้าวหน้าในสายงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร บริบทการทำงาน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพการเรียนการสอน การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจของครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และกำหนดแนวทางส่งเสริมครูได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจของครูในด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย พัฒนาการบริหารงานบุคคล และสร้างแรงจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม

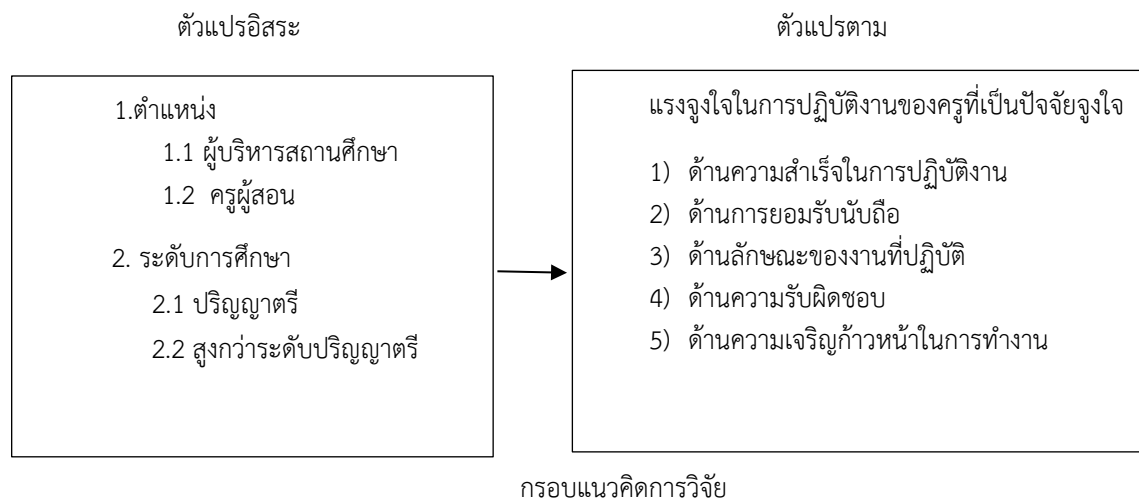
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 5
- 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 5 ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จใน

การปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบและ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แสดงดังภาพ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 198 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & morgan ,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

1) 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 ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (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 5 จากนั้นจึงดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาและส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนไปยังผู้บริหารและครู ในโรงเรียนในเขตพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.41	มาก	2
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	0.39	มาก	5
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.40	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.39	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	0.40	มาก	4
ภาพรวม		4.31	0.36	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.39) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.41) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.40)ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.40) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.25 , S.D.= 0.40)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	0.35	4.35	0.42	0.42	0.67
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.39	4.23	0.38	1.68	0.09
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.35	4.32	0.40	0.72	0.47
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.29	4.36	0.40	0.23	0.81
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.40	0.35	4.26	0.41	1.21	0.22
ภาพรวม		4.40	0.32	4.30	0.37	0.92	0.35

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.32	0.40	4.50	0.41	-1.88	0.06
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	0.37	4.43	0.41	-2.46*	0.01
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.40	4.46	0.36	-1.90	0.06
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.40	4.48	0.32	-1.60	0.11
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.42	0.41	4.43	0.35	-2.12*	0.03
ภาพรวม		4.28	0.36	4.46	0.35	-2.16*	0.03

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ศูนย์

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 สูงกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งสองด้าน ที่เป็นแบบนี้เพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมักมี (1) ทุนความรู้เชิงลึกและสมรรถนะวิชาชีพที่สูงขึ้น ทำให้รับรู้ความสามารถตนเอง ชัดเจน จึงเกิดแรงจูงใจ ภายใต้อความสำเร็จของงานมากกว่า (2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานครูที่เชื่อมโยงกับวุฒิ/ผลงานทางวิชาการ (เช่น วิทยฐานะ ตำแหน่งทางวิชาการ) ส่งผลให้ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ สูงขึ้น และยังกระตุ้นแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า (3) โอกาสเข้าถึงเครือข่ายวิชาชีพ ทุนวิจัย และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ได้รับ “การยอมรับนับถือ” จาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จึงรับรู้คุณค่าและศักดิ์ศรีวิชาชีพเด่นชัด (4) การจัดงาน/มอบหมายบทบาทที่ท้าทาย สอดคล้องความเชี่ยวชาญ ทำให้ได้รับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า) มากกว่าเพียงปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือน ภาระงาน) (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และฉันทะในการเรียนรู้สูง ส่งผลให้ ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและติดตามผลได้ต่อเนื่อง เมื่อได้รับผลสำเร็จเล็กๆ ซ้ำๆ จึงยิ่งเสริมแรงทางจิตวิทยาเชิงบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ด้านที่มีความ คิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องจากอาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานของครูมีส่วนสำคัญในการ กระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อผู้บริหารมอบหมายภารกิจด้านการสอนและงานพิเศษให้ สอดคล้องกับความรู้และความสามารถ ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และความ รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้งานมีคุณภาพเกิดผลต่อ โรงเรียนที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าแรงจูงใจภายในและจิตสำนึกความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้คุณภาพงานเด่นหากโรงเรียนเสริม ระบบการยกย่องเชิงคุณภาพ ควบคู่เส้นทางความก้าวหน้าที่เข้าถึงได้และการออกแบบงานที่เพิ่มอิสระและความหมาย คาดว่าจะยกระดับแรงจูงใจทุกมิติและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและสมรรถนะองค์กรอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับสูง เมื่อตรวจสอบ ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจ ของครูไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนก ตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความมุ่งมั่นและแรงขับเคลื่อนในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลาง ที่บุคลากรมีจำนวนน้อย ทำให้ขอบเขตอำนาจหน้าที่มีความ ยึดหยุ่น ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่ในบทบาทผู้บริหารเชิงกลยุทธ์เท่านั้น แต่ต้องทำงานงาน ร่วมกับครูผู้สอนในหลายด้าน ส่งผลให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและการตัดสินใจที่สำคัญ การ บริหารจัดการจึงมักเป็นไปในรูปแบบของการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับประสบการณ์ ด้านความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการเผชิญกับปัญหาในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อนองค์กรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากเจตจำนงค์ แห่งวิชาชีพที่เท่าเทียมกันในทุกตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า แรงจูงใจที่ แท้จริงจะมาจากปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งรวมถึงความสำเร็จในงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ

(Recognition), ลักษณะของงานที่ทำหาย (The Work Itself), และความรับผิดชอบ (Responsibility) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ ประสารและคณะ (2568) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่า แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พรหมแสน (2566) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสภวิทยเขตภูพานยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักจะถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถได้การยอมรับนับถือครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองมากกว่าเนื่องจากการอบรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หรือการศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในตนเองและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถ จึงมักได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เช่น งานที่เกี่ยวกับการบริหาร หรืองานส่งเสริมด้านวิชาการ เป็นการสะท้อนถึงความไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของครูเหล่านี้ ทั้งนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถ จึงมักได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เช่น งานที่เกี่ยวกับการบริหาร หรืองานส่งเสริมด้านวิชาการ เป็นการสะท้อนถึงความไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของครูเหล่านี้ นอกจากนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักมีเป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจน มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย และการได้รับการยอมรับในผลงาน ซึ่งเป็นแรงเสริมภายในที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานและมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงผลักดันในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับ ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วัชรพล บรรเทาพิช (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ในประเด็น เรื่องของเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
3. ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, ปทุมธานี
- ณัฐวุฒิ พรหมแสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา
- บรรเทาพิช ว., & ศรีเมืองบุญ อ. (2024). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1. *Journal of Applied Education*, 2(3), 11–22.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- ศรีณย์ ประสารและคณะ.(2568). แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ในการค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลายและภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา,8(1), 241-251.
- Aavamo M. Remple, Ralph R. Bently. Manual for the Purdue teacher opinionnaire (West Lafayettee Alderfer, C. P. (1975) Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press.
- Herzberg, F.B. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley & McGraw-Hill.
- Khalid Al Tayyar. (2014). Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia. England : University of York.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 103.
- McClelland. (1985). Motivation Theory : Human Relations. (Online). Available : http://www.accel-team.com/humanrelations/hrels_06_McClelland.html.