

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Motivation in the Performance of teachers Kudphiman Nong Krat Center
for Educational Quality and Standards Development Educational Service
Area Office, Area 5

จามิกร สัจจาสังข์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Jarmikgon Satjarsang¹, Wiralaphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302075@nmc.ac.th

(Received : 12 April, 2026; Edit : 20 April, 2026; accepted : 24 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ,

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of work motivation among teachers in the Kudphiman–Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; and (2) to compare teachers' work motivation classified by educational level and work experience. The sample consisted of 127 teachers from the Kudphiman–Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 in the 2025 academic year (B.E. 2568).

The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, and an overall reliability coefficient of 0.90. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

- 1.The overall and individual aspects of teachers' work motivation were at a high level.
- 2.The comparison of teachers' work motivation, classified by educational level and work experience, revealed no significant differences in both overall and individual aspects..

Keywords : Motivation, Work Performance

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้ มีคุณภาพเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความคิด ความสามารถ และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ช่วย ให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้อย่างเต็มที่ต้องการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่มี ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและ ของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการ พัฒนาด้านความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติ เข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนใน ห้องเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจ ในความต้องการของครูผู้สอน การใช้กลยุทธ์ ที่เหมาะสมจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ใน การบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาเป็นงานที่ไม่ได้ทำ มาจากใจ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และไม่ได้คุณภาพอย่างเต็มที่หวัง นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตาม เป้าหมาย ยังทำให้ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมาซึ่งความสมารถ สามัคคีและความก้าวหน้าของหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุ ความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อรสา เพชรน้อย, 2560) จะเห็นได้ว่าแผนการ ศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายตาม ข้อที่ 6 คือระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนาและตามข้อที่ 5 คือพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารองค์กรโรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีแรงจูงใจบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงาน เชิงประจักษ์ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าครูเกิดปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ภาระงานหนัก ครูใช้เวลากับ

กิจกรรมนอกชั้นเรียน ที่ไม่ใช่หน้าที่การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม หรือปัญหาหนี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หดห่อกำลังใจ เฉื่อยชา ขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ครู ในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปร ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่างๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอด่านขุนทด อำเภอขามทะเล เทพารักษ์ อำเภอโนนไทย อำเภอขามสะแกแสง ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยมีปริมาณงาน ผลการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนา ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค ที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้า ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางหรือการทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนมีความถนัด ภาระงานและปริมาณงานที่หนัก การเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)

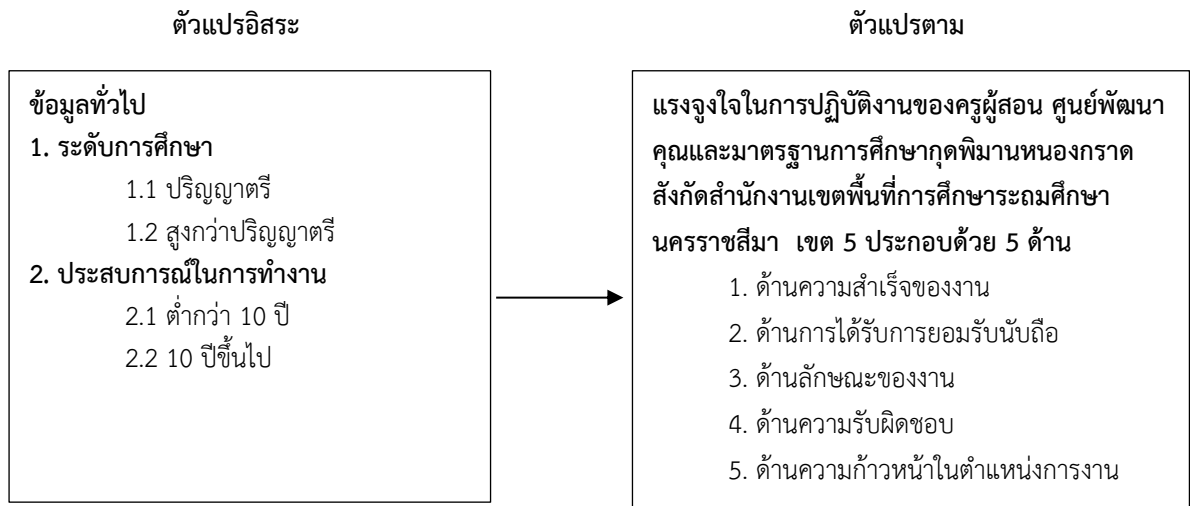
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Babara (1959)



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ระดับปริญญาตรี
 - 1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 - 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประกอบด้วย
 - 2.1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2) 10 ปี ขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความสำเร็จของงาน
 - 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3) ด้านลักษณะของงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดทฤษฎีสอง องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากปจจัย คะประสิทธิ์ และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ปากช่อง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า T – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.77	มาก	3
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.67	มาก	2
3	ด้านลักษณะของงาน	4.26	0.75	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.70	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	4.28	0.73	มาก	4
ภาพรวม		4.29	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29 , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.31 , S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.67) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D.= 0.77) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.75)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.32	0.45	4.41	0.39	0.78	0.436
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.47	4.36	0.41	0.69	0.492
3	ด้านลักษณะของงาน	4.35	0.43	4.42	0.38	0.65	0.517
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.42	4.45	0.37	0.71	0.479
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	0.48	4.33	0.44	0.67	0.505
ภาพรวม		4.32	0.45	4.39	0.40	0.72	0.473

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.46	4.38	0.40	0.75	0.454
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.48	4.34	0.42	0.71	0.48
3	ด้านลักษณะของงาน	4.33	0.44	4.40	0.39	0.68	0.498
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.43	4.44	0.38	0.73	0.466
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.24	0.49	4.31	0.45	0.66	0.511
ภาพรวม		4.30	0.46	4.37	0.41	0.71	0.479

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา เข้าใจหลักสูตร นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนทั้งระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน มีทักษะการวางแผนและการจัดการ สามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวและระยะสั้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู และการเรียนการสอน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความยุติธรรมและความโปร่งใส ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความโปร่งใสในการทำงานและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม มีความอดทนและความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงไม่ใช่แค่ผู้บริหาร แต่เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในโรงเรียน การมีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ครูผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามและการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อผู้บริหารเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้สอน ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น หรือโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารไม่เพียงแต่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และโอกาสในการเติบโตทั้งในด้านอาชีพและบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลนั้นเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาประสบผลสำเร็จและครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเน้นความเท่าเทียมในด้านโอกาสการพัฒนาวิชาชีพของครูทุกคน ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด แต่ผู้บริหารจะเน้นให้ทุกคน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้ทักษะการสอน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการยอมรับในคุณค่าของครูทุกคน โดยไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในระดับการศึกษา ที่เป็นผลต่อสิทธิและโอกาสของการเติบโตในสายอาชีพการสอน การส่งเสริมการพัฒนาครูในเชิงความรู้และทักษะสอนจะมีความสำคัญมากกว่าการแบ่งแยกระดับการศึกษาอย่างชัดเจน การดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียนแต่ละแห่ง มุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ทำการแยกหรือแบ่งระดับการศึกษาของครูออกเป็นกลุ่มๆ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น การแบ่งแยกตามหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์เฉพาะกลุ่มตามความแตกต่างของระดับการศึกษาทำให้การทำงานร่วมกันในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความร่วมมือมากขึ้น เพราะทุกคนรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการครูทำงานร่วมกัน

อย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งชี้แจงและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทุกคน นอกจากนี้ยังมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमानหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 5 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमानหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมีการตัดสินใจตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในแง่ของการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในโอกาสหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาหรือระดับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ทุกครูมีโอกาส ในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากหรือครูที่มีประสบการณ์น้อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนตามศักยภาพของแต่ละคน โดยไม่จำกัดเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือมาก แต่เน้นการสร้างโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้หลักการและกฎระเบียบที่เหมือนกัน และให้ครูผู้สอนทุกคนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการแบ่งปันความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ในการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การสะท้อนผลการสอนและการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอน การประเมินผลตามความสามารถ ประเมินคุณภาพของครูจะขึ้นอยู่กับทักษะการสอน ความสามารถในการพัฒนาเด็ก และการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าการพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน การบริหารแบบนี้ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การดูแลผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ของการสร้างความเข้าใจและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยสามารถช่วยส่งเสริมและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกสถานะหรือประสบการณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้การทำงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ จึงทำครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญญาภักดิ์ ดิเรกขนาสิน (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์และศันันท์ แก้ววงศ์สร (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน รวมถึงความพึงพอใจและการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงานของครูผู้สอนสามารถวัดได้จากความสามารถในการช่วยนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ผลการสอบหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ ของนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ ที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ตามเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูเอง งานเหล่านี้อาจครอบคลุมหลายด้าน ทั้งในเรื่องการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน มีแผนงานและการจัดครูผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ครูรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานของผู้บริหารให้กับครูนั้นไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมมือกับผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ จากความรู้ความสามารถของครู โดยมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและจากเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการอบรมในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะช่วยเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงานและการพัฒนาทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูนั้นไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลการเลื่อนตำแหน่งหรือประสบการณ์ที่มี แต่ยังขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ทักษะการสอน และบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน รวมถึงการมีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญในการเติบโตในอาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบ้านดอนใหญ่หนองโสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).

ชัยญภาภักดิ์ ดิเรกชนสิน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชนกฤต ศาสตราโชาติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตรัง เขต 1. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแบ่งความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.
18, 8-11.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 (2567) แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก.
แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2566–2570 สพป.นครราชสีมา เขต 5. กลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2561).แนวทางการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ.กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.
กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟิก จำกัด.
- สุภาวดี ฤทธิ์วงศ์และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์สร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรสา เพชรนุ้ย.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg,F.,Mausner,B.,and Snyderman,B. (1959 : 113 – 115). The motivation to work.
New York:Mc Graw – Hill Book.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.