

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Teachers' Work Motivation in Schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

ทักษิณ ชูระตา¹, นันทนา ขวศิริกุลชล², กุลจิรา รักษนคร³

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 319 คน และสัมภาษณ์ ครูหัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test F-Test การหารายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ 3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนทรัพยากร และบริหารอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, สถานศึกษา

Abstract

This study aimed to examine, compare, and propose guidelines for enhancing teachers' work motivation classified by gender, age, educational level, and school size. The sample consisted of 319 teachers under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year, and interviewed group leaders and school administrators altogether of 5 people and five administrators were interviewed. The instruments included a five-point rating scale questionnaire (reliability = .97) and a semi-structured interview. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffé's post hoc test, and content analysis.

The research results were as follows; 1. The teachers' work motivation in educational institutions, both overall and by individual aspects, was found to be at a high level. 2. The comparison of teachers' work motivation classified by gender and school size revealed no statistically significant differences overall. However, when classified by educational level, a statistically significant difference was found at the .05 level. Likewise, when classified by years of work experience, a statistically significant difference was found at the .05 level. Therefore, pairwise comparisons were conducted using the Scheffé method. 3. The guidelines emphasized participative management, adequate resource support, and fairness in administration to enhance teacher motivation and promote sustainable school development.

Keywords: motivation, teachers' work performance, schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในระดับสากล หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2015; OECD, 2019) สำหรับประเทศไทย แม้ว่าจะมีการดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติยังสะท้อนว่าคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนไทยในหลายด้านยังอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และยังคงเป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; OECD, 2023)

ในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัดและระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข แม้ว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและนโยบายจะมีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ครูในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ภายใต้ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังของระบบ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ แนวคิดของ Victor Vroom ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ หากครูขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

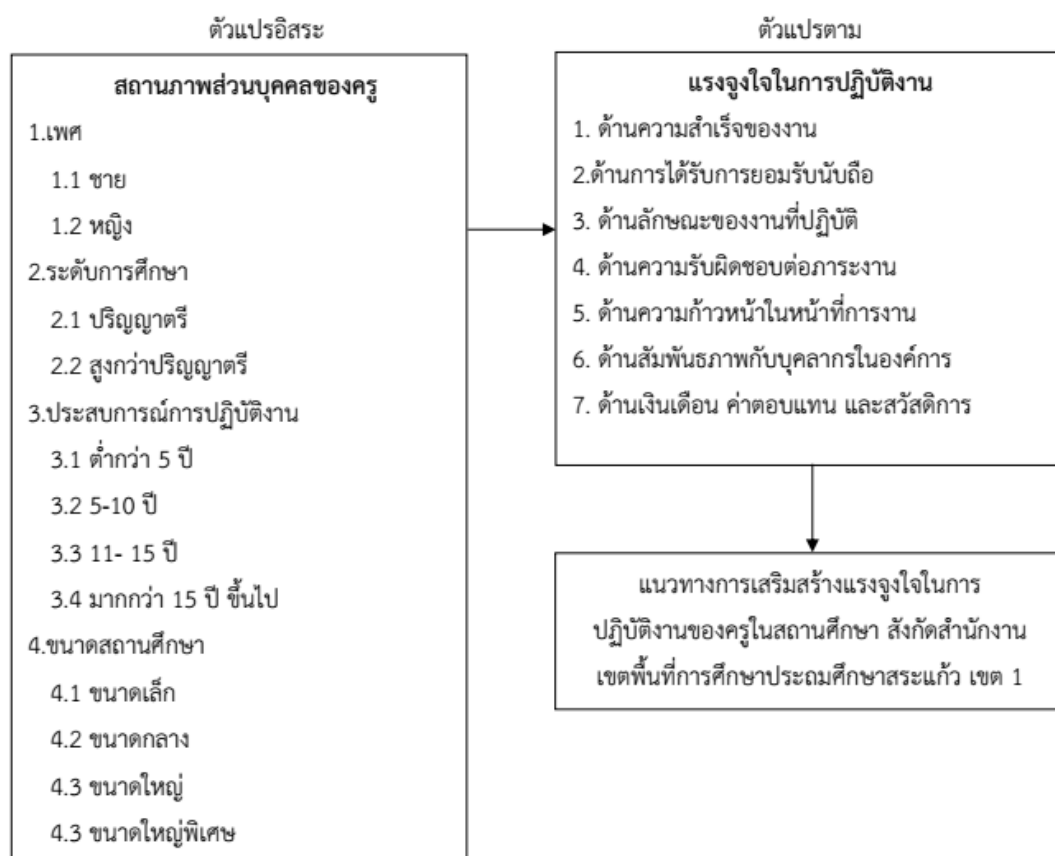
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารนักวิชาการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ Herzberg (1959); หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563); ธนพรรธ อนุเวช (2564); จิตภา ศรีสังข์ (2564); บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564); ภัทรลีสี แน่นอน (2565); สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565); สุธาทิพย์ ทองอัน (2566); ศศศรีณย์ นิมิตต์ศิริ (2567); ปาจริย์ คะประสิทธิ์ (2567) มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 144 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,571 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 319 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นจึงคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิให้สอดคล้องกับจำนวนประชากร และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก จากบัญชีรายชื่อครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาจนครบตามจำนวนที่กำหนด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 144 แห่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1 จากการ try out ได้ค่าความเชื่อมั่น .97
2. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล
3. นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน
4. เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 319 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวน และวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.80	0.355	มาก	6
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.350	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.360	มาก	7
4. ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	3.83	0.377	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.402	มาก	4
6. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	3.82	0.355	มาก	3
7. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.84	0.399	มาก	1
รวม	3.81	0.212	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.212) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.399) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.377) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.360) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน		ขนาด สถานศึกษา	
	t	p- value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	0.678	0.498	1.790	0.074	0.806	0.491	0.127	0.944
2. ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	0.284	0.777	-0.376	0.707	0.955	0.414	1.265	0.286
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	-0.168	0.866	-0.494	0.622	1.811	0.145	0.351	0.788
4. ด้านความรับผิดชอบ ต่อภาระงาน	1.025	0.306	1.041	0.299	0.942	0.421	0.431	0.731
5. ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	0.023	0.982	1.231	0.219	2.842	0.038*	1.776	0.152
6. ด้านสัมพันธภาพ กับบุคลากรในองค์กร	0.245	0.807	2.753	0.006**	3.857	0.010**	0.527	0.664
7. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.468	0.640	1.928	0.055	0.504	0.680	1.481	0.220
รวม	0.633	0.527	2.504	0.013*	2.841	0.038*	0.152	0.928

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ อีกทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ควบคู่กับการติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เมื่อครูประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรแสดงการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจ อันจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างการยอมรับแก่ครู โดยแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งชื่นชม เชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ความสำเร็จผ่านเวทีสาธารณะหรือช่องทางของสถานศึกษา นอกจากนี้ การมอบหมายภารกิจสำคัญและให้อำนาจตัดสินใจยังสะท้อนถึงความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู โดยคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานเป็นหลัก พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย อันจะส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมความรับผิดชอบของครูผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานควบคู่กับความไว้วางใจในการตัดสินใจ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน อีกทั้งจัดให้มีระบบติดตามและรายงานผลที่สะท้อนผลการดำเนินงานตามความเป็นจริง ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานตามบริบทและช่วงเวลา อันจะช่วยให้ครูตระหนักในบทบาท เห็นคุณค่าในความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะ การเข้ารับการอบรมสัมมนา การทำวิจัย และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งจัดให้มีที่ปรึกษา ทรัพยากร และงบประมาณอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ควรวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าโดยมอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีผ่านการบริหารที่ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ ใช้การสื่อสารเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นกันเอง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ควรดูแลเอาใจใส่และใกล้ชิดข้อขัดแย้งด้วยความเป็นธรรม อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้อต่อความร่วมมือ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยใช้ผลงานที่ปรากฏเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการพื้นฐานและให้ความช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเป็นระบบ ตลอดจนดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทั้งนี้ แม้งบประมาณจะมีข้อจำกัด การบริหารสวัสดิการภายในอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพย่อมช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน อยู่ในระดับมาก ส่วน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกมิติ โดยผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และติดตามประเมินผลควบคู่กับการยกย่องชื่นชมความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานนอกจากนี้ ควรสร้างการยอมรับและความไว้วางใจผ่านการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน อันจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทนและ

สวัสดิการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัล หรือบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ และรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ศรีสงัดแรง(2563) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรลาลี แน่นอน (2565) พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ กมลชนก สีนวล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ประสพการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของสิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของปจจริย์ คะประสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เมื่อครูประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะให้การยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคลากร เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน และมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนองตอบความต้องการของบุคลากร และเป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่ส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างการยอมรับนับถือแก่ครูผ่านการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ การให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงผลงานอย่างเท่าเทียมกัน ควบคู่กับการชื่นชม เชิดชูเกียรติ และประกาศความสำเร็จ ทั้งในที่สาธารณะและช่องทางของสถานศึกษา รวมถึงการมอบหมายภารกิจสำคัญและความไว้วางใจในการตัดสินใจ ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ จิตาภา ศรีสังข์ (2564) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยหมายถึงความต้องการของครูที่จะได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ คุณค่า และเกียรติจากผู้อื่น ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ความไว้วางใจ และการให้เกียรติในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการได้รับการยอมรับต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนว่าครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณค่าในองค์กร ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู โดยยึดหลักความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ ภัทราลี แนนอน (2565) ได้กล่าวว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยการมีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและแบบแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การดำเนินงานที่มีรูปแบบ โครงสร้าง และระเบียบที่ชัดเจนยังช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ผู้บริหารส่งเสริมความรับผิดชอบของครูผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายภาระงานพร้อมความไว้วางใจในการตัดสินใจ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควบคู่กับระบบติดตามและรายงานผลที่สะท้อนผลงานจริง รวมถึงการพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานตามบริบทและช่วงเวลา ส่งผลให้ครูตระหนักถึงบทบาทของตน เห็นคุณค่าในความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้กล่าวว่า เป็นการที่ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้

ความสามารถ อุทิศเวลาและทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชายังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการสนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ควบคู่กับการจัดเตรียมที่ปรึกษา ทรัพยากร และงบประมาณ รวมถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าโดยมอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูเติบโตในสายอาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ สุธาทิพย์ ทองอัน (2563) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถของครู ช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งในช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูสามารถสลับเปลี่ยนสายงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรผ่านการบริหารแบบมีมนุษยสัมพันธ์ ใช้การสื่อสารเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงได้อย่างเป็นกันเอง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่และการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งอย่างยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้อต่อความร่วมมือ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกอบอุ่นใจ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความสนิทสนมกลมเกลียวและการให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานยังส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดผลงานจริงเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ควบคู่กับการจัดสวัสดิการพื้นฐานและการช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเป็นระบบ รวมถึงการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว แม้งบประมาณจะมีข้อจำกัด แต่การ

บริหารจัดการสวัสดิการภายในอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563) ได้กล่าวว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหมายถึงผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลและผลตอบแทนเพิ่มเติมที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนสวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ และเงินโบนัส ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตและส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอิสระในการวางแผนและตัดสินใจของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน
3. ควรสนับสนุนและยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก สีนวล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิตาภา ศรีสังข์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปาจริย์ คะประสิทธิ์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรลลิตา แน่นอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศศรีณย์ นิมิต์ศนศิริ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิพงษ์ หมั่นมาก. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุจิตรา ฤาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธาทิพย์ ทองอ้น. (2566). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- OECD. (2019). *Future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030*. OECD Publishing.
- OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.
- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.