

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี

### WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN THE SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, NONGTHABURI

<sup>1</sup>สุกัญญา จงจิตต์สุข Sukanya Jongjitsuk <sup>2</sup>วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร Vinutthaput Phophet  
<sup>1, 2</sup>มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ Rajapruk University, Thailand  
Corresponding Author E-mail: jongmeily06@gmail.com

Article Received: June 14, 2025. Revised: December 21, 2025. Accepted: December 23, 2025.

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 404 คน สุ่มโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมทุกด้าน ปัจจัยจูงใจภาพรวม และปัจจัยเกื้อหนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ในปัจจัยเกื้อหนุนในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศ และจำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมปัจจัยจูงใจและภาพรวมปัจจัยเกื้อหนุนไม่แตกต่างกัน ส่วนเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าโดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมปัจจัยจูงใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนภาพรวมปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ และภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู, โรงเรียน

## Abstract

The objectives of the research were 1) to study work motivation of the teachers, and 2) to compare the opinions of the teachers on work motivation of teachers in the school under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi, classified by gender, age, academic status, education level and work experience. The sample consisted of 404 teachers selected through stratified random sampling according to school size. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The study found that: 1) the work motivation of teachers overall, motivator factors and hygiene factors were at a high level, regarding in the motivator factors, the aspect of Achievement was the highest average, rated at the highest level, followed by Responsibility, Advancement and Growth, Work Itself, and Recognition, respectively, all were at a high level. For the hygiene factors, both the overall and each aspect were at a high level. The highest average was found in Occupational status, followed by Personal life, Policy and Administration, Supervision Technical, Job security, Interpersonal relationships, Salary, and Work conditions, respectively. 2) The comparison of work motivation of the teachers, classified by gender and age, there were no statistically significant differences in overall, the motivator factors, and the hygiene factors. However, when classified by educational level and academic status, significant differences were found in overall and the motivator factors, which showed a statistically significant difference at the .01 level, and the hygiene factors showed a statistically significant difference at the .05 level. When classified by work experience, in overall, the motivator factors, and the hygiene factors showed statistically significant differences at the .01 level.

**Keywords:** Work Motivation, Teacher, School

## บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักการสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เช่น มาตรา 53 ที่ระบุว่า ให้สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และจัดให้มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การบริหาร

ระบบสารสนเทศของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน (โสภณา สุดสมบูรณ์, 2562) ครอบคลุมการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยการบริหารงานทั่วไปถือเป็นภารกิจหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริการทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) ซึ่งมีขอบข่ายงานถึง 22 งาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) งานวางแผนและจัดการทรัพยากรเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน ช่วยให้การศึกษารูปแบบดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลตามเป้าหมาย (ดารานาถ มาตย์เทพ และคณะ, 2567) นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วม

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งต่อองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน แรงจูงใจเป็นทั้งสภาพจิตใจและพฤติกรรมภายในที่แสดงออกผ่านทัศนคติ ความรู้สึก และความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าแม้ครูจะมีความรู้ความสามารถสูง แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจไม่สามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี แม้อาจมีความรู้ความสามารถระดับปานกลางก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน ดังทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) ซึ่งระบุว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นลำดับขั้น และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย เมื่อความต้องการในระดับพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ หรือความเป็นอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมุ่งไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น การได้รับการยอมรับ การเติมเต็มศักยภาพ และความสำเร็จในงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2554) ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) Mausner and Snyderman (1959) ได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และต้องการทำงานต่อไปหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการที่ดี จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แม้ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรงก็ตาม ดังนั้น หากสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทั้งสองปัจจัยได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถรักษาครูที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ลดปัญหาการโยกย้าย ขาดแคลน หรือการลาออกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นในมุมมองของพฤติกรรมองค์กร แรงจูงใจยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Employee Engagement หรือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของครู ที่มีต่องานของตนเอง อันส่งผลต่อระดับความตั้งใจ ททุ่มเท และความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้บริหารมีความเข้าใจในกลไกนี้ และสามารถสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครูก็จะช่วยให้ครูมีพลังผลักดันภายใน พร้อมปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ในบริบทของสถานศึกษา ครูคือผู้ขับเคลื่อนหลักในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีความสุขและท้าทาย โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ครูต้องปรับตัวทั้งในด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี และแนวทางการเรียนการสอนใหม่ๆ ซึ่งล้วนต้องการแรงขับเคลื่อนภายในในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในทางกลับกัน หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมมีแนวโน้มเข้าสู่

ภาวะหมดไฟ (Burnout) และตามที่ Maslach and Leiter (2016) กล่าวไว้ว่า ครูที่ขาดแรงจูงใจจะขาดความกระตือรือร้น ไม่แสวงหาความรู้ใหม่ และไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลเสียต่อผู้เรียน โรงเรียนและระบบการศึกษาในภาพรวม ดังผลการศึกษาของศุภโชค โขติ บุญไว (2566) สุพรรณิกา รุจิวิญชย์กุล และคณะ (2564) สุจิรา ฤาปิ่นแก้ว (2565) และปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566) ต่างพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ และการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Alimmudin et al. (2022) และ Amini et al. (2022) ที่ยืนยันว่า แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และ ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562) และส่งผลต่อการสร้างชุมชนวิชาชีพของครู (สุจิรา ฤาปิ่นแก้ว, 2565) แรงจูงใจจึงไม่ใช่เพียงองค์ประกอบหนึ่งของการทำงาน หากแต่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพของครูและคุณภาพของการศึกษา การบริหารจัดการแรงจูงใจจึงควรได้รับการส่งเสริมทั้งในระดับนโยบาย และในระดับปฏิบัติของสถานศึกษา เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มั่นคง ยั่งยืนและเปี่ยมด้วยพลังแห่งการพัฒนา

การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 18 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี ปากเกร็ด บางกรวย บางใหญ่ ไทรน้อย และบางบัวทอง มีวิสัยทัศน์สำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นเลิศ และมีความสุขภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 1,840 คน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้านการศึกษาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายภารกิจหลักของสำนักงาน คือ การให้การศึกษ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและภาษา มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2567) ทั้งนี้ได้ยึดแนวทางตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาในหลายมิติ เช่น การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับครูในการปรับบทบาทและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าว การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู จะช่วยให้การบรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม แม้ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู ทั้งในด้านวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลและรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ แต่ในปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมา มีสถิติการย้ายของข้าราชการครูจำนวน 49 ราย แบ่งออกเป็นย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 33 ราย และย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 16 ราย ซึ่งการย้ายของข้าราชการครูเบื้องต้นนั้นล้วนมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2567) ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษานวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และผลการศึกษาของธนพรธ อนุเวช (2564) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยครูต้องการการสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน

สวัสดิการ การให้รางวัล ความสำเร็จในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพ พัฒนาความผูกพันในองค์กรของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากสภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี เพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในมิติต่างๆ รวมถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการจูงใจเชิงระบบ รวมทั้งผลการวิจัยในครั้งนี้จะมีคุณค่าอย่างยิ่งในเชิงนโยบาย โดยสามารถนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและวางมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิद्यฐานะและประสบการณ์การทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
  - 1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,840 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำนวน 404 คน สุ่มโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (1990) ซึ่งมีค่าเท่ากับ.98

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอบหนังสืออนุเคราะห์ที่เก็บข้อมูลจากจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้มัธยมศึกษา นนทบุรี จัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านระบบสารสนเทศสารบัญญอิเล็กทรอนิกส์

4.3 รวบรวมข้อมูลทั้งจากแบบสอบถาม และจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 404 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยและนำข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยเกื้อหนุนพบว่า ภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและรายด้านทุกด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีโดยภาพรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>					
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.53	.53	มากที่สุด	1
2.	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.33	.61	มาก	5
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.39	.58	มาก	4
4.	ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	4.46	.54	มาก	2
5.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.40	.60	มาก	3
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ</b>	<b>4.42</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>	
<b>ด้านปัจจัยเกื้อหนุน</b>					
1.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.35	.61	มาก	3
2.	ด้านการบังคับบัญชา	4.34	.57	มาก	4

3.	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.28	.54	มาก	6
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	.57	มาก	8
5.	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.30	.60	มาก	5
6.	ด้านเงินเดือน	4.25	.60	มาก	7
7.	ด้านสถานะทางอาชีพ	4.44	.53	มาก	1
8.	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.38	.59	มาก	2
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน</b>	<b>4.29</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>	
	<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	<b>4.35</b>	<b>.47</b>	<b>มาก</b>	

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ และ ประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามสถานะภาพส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและภาพรวมปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงด้านความสำเร็จของงานในปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่เป็นเพศชาย ดังในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามเพศ

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>1.</b>	<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>						
1.1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.41	.56	4.60	.51	3.35	.00**
1.2	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.31	.71	4.35	.54	.60	.55
1.3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	.66	4.40	.53	.54	.59
1.4	ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	4.44	.60	4.47	.50	.50	.62
1.5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.35	.62	4.43	.58	1.29	.20
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ</b>	<b>4.37</b>	<b>.59</b>	<b>4.45</b>	<b>.45</b>	<b>1.29</b>	<b>.20</b>
<b>2.</b>	<b>ด้านปัจจัยเกื้อหนุน</b>						
2.1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.36	.62	4.35	.60	-.08	.93
2.2	ด้านการบังคับบัญชา	4.30	.58	4.37	.57	1.28	.20
2.3	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.26	.56	4.29	.53	.53	.60
2.4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	.56	3.95	.57	.91	.36

2.5	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.27	.65	4.32	.57	.72	.47
2.6	ด้านเงินเดือน	4.22	.61	4.27	.60	.74	.46
2.7	ด้านสถานะทางอาชีพ	4.39	.52	4.47	.54	1.59	.11
2.8	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.42	.63	4.35	.58	-1.14	.26
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน</b>	<b>4.26</b>	<b>.50</b>	<b>4.30</b>	<b>.46</b>	<b>.67</b>	<b>.50</b>
	<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	<b>4.32</b>	<b>.53</b>	<b>4.37</b>	<b>.43</b>	<b>1.04</b>	<b>.30</b>

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุนไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างรายด้านของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนปัจจัยเกื้อหนุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และด้านการบังคับบัญชากับด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ดังในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายค่าของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามอายุ

ด้านที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู		อายุ			
		ไม่เกิน 31 ปี	31- 40 ปี	41-50 ปี	51- 60 ปี
<b>1. ด้านปัจจัยจูงใจ</b>	$\bar{X}$	<b>4.38</b>	<b>4.51</b>	<b>4.63</b>	<b>4.64</b>
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน					
	ไม่เกิน 31 ปี	4.38	-.13	-.25**	-.25**
	31 – 40 ปี	4.51		-.12	-.13
	41 – 50 ปี	4.63			-.01
	51 – 60 ปี	4.64			-
1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	<b>4.42</b>	<b>4.36</b>	<b>4.49</b>	<b>4.11</b>
	ไม่เกิน 31 ปี	4.42	.06	-.07	.31**
	31 – 40 ปี	4.36		-.14	.25*
	41 – 50 ปี	4.49			.38**
	51 – 60 ปี	4.11			
<b>2. ปัจจัยเกื้อหนุน</b>					
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	4.39	4.29	4.45	4.11
	ไม่เกิน 31 ปี	4.39	.11	-.05	.29**
	31 – 40 ปี	4.29		-.16*	.18
	41 – 50 ปี	4.45			.34**
	51 – 60 ปี	4.11			-
2.2 ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	4.35	4.29	4.44	4.17
	ไม่เกิน 31 ปี	4.35	.06	-.09	.18
	31 – 40 ปี	4.29		-.15*	.11
	41 – 50 ปี	4.44			.26**

	51 – 60 ปี	4.17				
2.3	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	4.51	4.29	4.39	4.28
	ไม่เกิน 31ปี	4.51		.22**	.12	.23*
	31 – 40 ปี	4.29			-.10	.01
	41 – 50 ปี	4.39				.11
	51 – 60 ปี	4.28				

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่าในภาพรวมและรายด้านในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนเมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวพัน พบว่าภาพรวมและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ดังในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับการศึกษา				t	p - value
		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>1.</b>	<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>						
1.1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.47	.55	4.67	.47	-3.62	.00**
1.2	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.29	.57	4.42	.69	-1.75	.08
1.3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	.58	4.55	.54	-3.56	.00**
1.4	ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	4.40	.55	4.59	.49	-3.25	.00**
1.5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	.58	4.46	.64	-1.24	.22
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ</b>	<b>4.37</b>	<b>.51</b>	<b>4.54</b>	<b>.48</b>	<b>-2.94</b>	<b>.00**</b>
<b>2.</b>	<b>ด้านปัจจัยเกี่ยวพัน</b>						
2.1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.32	.61	4.43	.60	-1.55	.12
2.2	ด้านการบังคับบัญชา	4.32	.57	4.40	.57	-1.27	.20
2.3	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.24	.53	4.39	.56	-2.44	.02*
2.4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	.57	3.94	.57	-.12	.90
2.5	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.25	.63	4.44	.50	-3.09	.00**
2.6	ด้านเงินเดือน	4.24	.62	4.29	.56	-.71	.48
2.7	ด้านสถานะทางอาชีพ	4.38	.54	4.60	.49	-3.73	.00**
2.8	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.37	.59	4.40	.60	-.45	.65
	<b>ภาพรวมด้านปัจจัยเกี่ยวพัน</b>	<b>4.26</b>	<b>.49</b>	<b>4.36</b>	<b>.43</b>	<b>-2.06</b>	<b>.04*</b>
	<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	<b>4.32</b>	<b>.48</b>	<b>4.45</b>	<b>.43</b>	<b>-2.58</b>	<b>.01**</b>

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมปัจจัยจูงใจและรายด้านของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวพัน พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้านในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพ โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ดังในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายค่าของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีจำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	วิทยฐานะ			
	ครูไม่มีวิทยฐานะ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	
<b>1.ด้านปัจจัยจูงใจ</b>				
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	4.38	4.55	4.84
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.38		-17**	-46**
ครูชำนาญการ	4.55			-28**
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.84			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	4.23	4.36	4.53
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.23		-13*	-30**
ครูชำนาญการ	4.36			-17*
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.53			
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	4.25	4.45	4.59
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.25		-20**	-33**
ครูชำนาญการ	4.45			-13
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.59			
1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	$\bar{X}$	4.37	4.47	4.65
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.37		-10	-28**
ครูชำนาญการ	4.47			.18*
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.65			
<b>ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ</b>	$\bar{X}$	<b>4.31</b>	<b>4.46</b>	<b>4.61</b>
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.31		-14**	-30**
ครูชำนาญการ	4.46			-15*
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.61			
<b>2.ด้านปัจจัยเกี่ยวพัน</b>	$\bar{X}$	4.22	4.31	4.38
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	4.27	4.39	4.49
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.27		-13	-22**
ครูชำนาญการ	4.39			-10
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.49			
2.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	$\bar{X}$	4.22	4.29	4.41

ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.22	-	.07	-.19**
ครูชำนาญการ	4.29			-.12
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.41			
2.3 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	4.20	4.32	4.52
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.20		-.13*	-.32**
ครูชำนาญการ	4.32			-.19*
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.52			
2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ	$\bar{X}$	4.36	4.50	4.51
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.36		-.14*	-.14*
ครูชำนาญการ	4.50			-.01
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.51			
ภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน	$\bar{X}$	4.22	4.31	4.38
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.22		-.09	-.15*
ครูชำนาญการ	4.31			-.06
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.38			
ภาพรวมทุกด้าน	$\bar{X}$	4.27	4.39	4.49
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.27		-.12*	-.22*
ครูชำนาญการ	4.39			-.11
ครูชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	4.49			

2.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมทุกด้าน ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ และภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แต่ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยเกื้อหนุน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ดังในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์การทำงาน			
	ไม่เกิน 11 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
1. ด้านปัจจัยจูงใจ				
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	4.43	4.75	4.62
ไม่เกิน 11 ปี	4.43		-.32**	-.20**
11 – 20 ปี	4.75			.12
มากกว่า 20 ปี	4.62			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	4.28	4.47	4.35
ไม่เกิน 11 ปี	4.28		-.19**	-.08
11 – 20 ปี	4.47			.12
มากกว่า 20 ปี	4.35			

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	4.28	4.61	4.52
ไม่เกิน 11 ปี		4.28	-.33**	-.24**
11 – 20 ปี		4.61		.08
มากกว่า 20 ปี		4.52		
1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	$\bar{X}$	4.37	4.72	4.41
ไม่เกิน 11 ปี		4.37	-.35**	-.04
11 – 20 ปี		4.72		.31**
มากกว่า 20 ปี		4.41		
1.5 ด้านความก้าวหน้าและการเติบโต	$\bar{X}$	4.33	4.68	4.26
ไม่เกิน 11 ปี		4.33	-.35**	.07
11 – 20 ปี		4.68		.42**
มากกว่า 20 ปี		4.26		
<b>ภาพรวมด้านปัจจัยจิตใจ</b>	$\bar{X}$	<b>4.34</b>	<b>4.64</b>	<b>4.43</b>
ไม่เกิน 11 ปี		4.34	-	-.10
11 – 20 ปี		4.64		.21**
มากกว่า 20 ปี		4.43		
<b>2.ด้านปัจจัยภายนอก</b>				
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	4.29	4.62	4.19
ไม่เกิน 11 ปี		4.29	-.33**	.10
11 – 20 ปี		4.62		.43**
มากกว่า 20 ปี		4.19		
2.2 ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	4.28	4.56	4.29
ไม่เกิน 10 ปี		4.28	-.29**	-.01
ไม่เกิน 10 ปี		4.28	-.29**	-.01
11 – 20 ปี		4.56		.28**
มากกว่า 20 ปี		4.29		
2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	$\bar{X}$	4.23	4.49	4.19
ไม่เกิน 11 ปี		4.23	-.26**	.04
11 – 20 ปี		4.49		.30**
มากกว่า 20 ปี		4.19		
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	3.90	4.09	3.79
ไม่เกิน 11 ปี		3.90	-.19**	.12
11 – 20 ปี		4.09		.31**
มากกว่า 20 ปี		3.79		
2.5 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	4.22	4.60	4.21
ไม่เกิน 11 ปี		4.22	-.38**	.00
11 – 20 ปี		4.60		.38**
มากกว่า 20 ปี		4.21		
2.6 ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	4.20	4.45	4.18
ไม่เกิน 11 ปี		4.20	-.24**	.02

11 – 20 ปี	4.45			.27**
มากกว่า 20 ปี	4.18			
2.7 ด้านสถานะทางอาชีพ	$\bar{X}$	4.38	4.66	4.38
ไม่เกิน 11 ปี	4.38		-.28**	.00
11 – 20 ปี	4.66			.28**
มากกว่า 20 ปี	4.38			
2.8 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	4.34	4.65	4.15
ไม่เกิน 11 ปี	4.34		-.31**	.19*
11 – 20 ปี	4.65			.50**
มากกว่า 20 ปี	4.15			
ภาพรวมด้านปัจจัยเกื้อหนุน	$\bar{X}$	4.23	4.52	4.17
ไม่เกิน 11 ปี	4.23		-.28**	.06
11 – 20 ปี	4.52			.34**
มากกว่า 20 ปี	4.17			
ภาพรวมทุกด้าน	$\bar{X}$	4.28	4.58	4.30
ไม่เกิน 11 ปี	4.28		-.30**	-.02
11 – 20 ปี	4.58			.28**
มากกว่า 20 ปี	4.30			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน เช่น สถานภาพทางสังคม นโยบายองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ชี้ว่า ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจและทุ่มเทในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงาน ความมั่นคงในระบบการศึกษา และการรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรในระยะยาว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้ และความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานที่ครูหญิงมีแรงจูงใจสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น ของ Mazen Almulla (2020) และ Banchongvanit, Amornkitpinyo and Amornkitpinyo (2023) ที่ชี้ว่า เพศมีผลต่อ

แรงจูงใจโดยเฉพาะเมื่อต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น ครูหญิงมีแนวโน้มให้คุณค่ากับความสำเร็จในงานมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎี Two-Factor ของ Herzberg

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันตามช่วงอายุ แต่มีความแตกต่างในบางด้าน เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

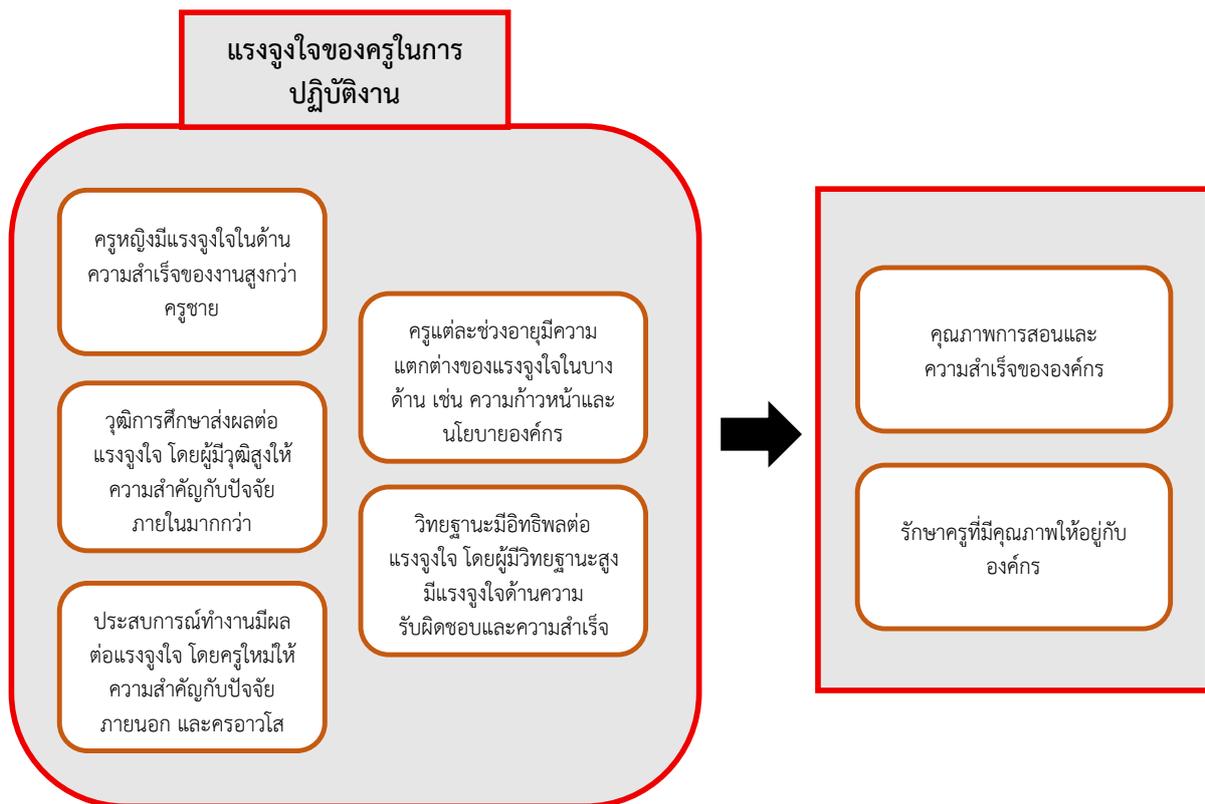
2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าครูวุฒิต่ำ ผลสะท้อนถึงเป้าหมายวิชาชีพ ความคาดหวัง และแรงจูงใจภายในที่สูงกว่า ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959); Locke (1976); Deci and Ryan (1985) ที่ชี้ว่า การตอบสนองต่อปัจจัยภายในและภายนอกจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยครูที่มีวิทยฐานะสูงมีแรงจูงใจภายในสูง เช่น ความสำเร็จในงานและความรับผิดชอบ อันสะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญในองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎี Two-Factor ของ Herzberg (1959) และชี้ว่า แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างชัดเจน.

2.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติ ครูที่มีประสบการณ์น้อยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก เช่น ความมั่นคงและการยอมรับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จและความรับผิดชอบ ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎี Two-Factor ของ Herzberg (1959) และแนวคิดของ Huberman (1989); Deci and Ryan (1985) ที่อธิบายพัฒนาการของแรงจูงใจตามช่วงชีวิตการทำงานของครู.

### องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยมีแรงจูงใจสูงสุดจาก "ความสำเร็จของงาน" และ "สถานะทางอาชีพ" ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามลักษณะส่วนบุคคลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้านอายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ โดยเฉพาะในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และปัจจัยเกื้อหนุนด้านการบริหาร ความมั่นคง และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทั้งนี้ แรงจูงใจมีแนวโน้มสูงขึ้นในกลุ่มครูที่มีอายุและวิทยฐานะสูงกว่า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์สามารถอธิบายได้ดังนี้ แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ (ภายใน) และ  
 ปัจจัยเกื้อหนุน (ภายนอก) โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและสถานะทางอาชีพ ครูหญิงมีแรงจูงใจด้าน  
 ความสำเร็จของงานสูงกว่าครูชาย ครูแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างของแรงจูงใจในด้าน เช่น  
 ความก้าวหน้าและนโยบายองค์กร วุฒิการศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยผู้มีวุฒิสองให้  
 ความสำคัญกับปัจจัยภายในมากกว่า วิทยฐานะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ โดยผู้มีวิทยฐานะสูง  
 มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จเด่นชัด ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อแรงจูงใจ โดยครูใหม่ให้  
 ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก และครูอาวุโสเน้นปัจจัยภายใน ซึ่งหากเข้าใจถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแล้วนั้นสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่าง  
 มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการสอนและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งเข้าใจปัจจัยแรงจูงใจเฉพาะกลุ่มจะ  
 ช่วยรักษาครูที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 1.1 ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน ประเด็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็น หรือที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เพื่อให้ครูมีเวลาดูแลชีวิตตนเอง
  - 1.2 ด้านปัจจัยจูงใจ ประเด็นด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงผู้บริหารควรพัฒนาพัฒนาระบบการยกย่องเชิงรูปธรรม (Formal Recognition System) อาทิเช่น จัดให้มีครูดีเด่นหรือครูต้นแบบ อย่างเป็นระบบประจำปี/ภาคเรียน หรือมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรต่อหน้าสาธารณชน เป็นต้น
  - 1.3 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ประเด็นผลสำเร็จจากการทำงานของครูทำให้โรงเรียนได้รับชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาสร้างระบบการประเมินและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และสามารถยกระดับชื่อเสียงโรงเรียน เช่น การจัดทำครูดีเด่นประจำปีหรือส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทของครูให้สามารถเป็นกลไกในการยกระดับชื่อเสียงของโรงเรียนได้มากยิ่งขึ้น
  - 1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ ประเด็นครูได้ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น แก่ผู้บังคับบัญชาในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม เช่น ส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่รู้สึกเกรงใจหรือหวาดกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น
  - 1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประเด็นครูมีอิสระในการดำเนินงานตามแนวทางที่เหมาะสมภายในขอบเขตของภาระงานที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาปรับกระบวนการจัดการภาระงาน โดยลดภารกิจที่ไม่จำเป็น หรือจัดเจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านงานเอกสาร เพื่อให้ครูสามารถใช้อิสระในการจัดการเรียนรู้ได้เต็มที่
  - 1.6 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ประเด็นครูสามารถใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาให้หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สำนวความต้องการของครูประกอบการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษา เพื่อวางแผนการจัดซื้อ หรือของงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือแหล่งทุนสนับสนุนภายนอก
  - 1.7 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประเด็นครูปฏิบัติงานที่ทำให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิทยฐานะ เช่น พิจารณาจัดเวลาให้ครูได้มีโอกาสจัดทำเอกสารหรือผลงาน เช่น ช่วงเวลาว่างจากงานประจำ หรือการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น
  - 1.8 ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู อาทิเช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เป็นต้น เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้กับครูในการพัฒนาตนและพัฒนางาน

1.9 ด้านนโยบายในการบริหารงาน ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการมอบหมายภาระงานให้ครูอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารอาจจะต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดสรรงาน ยกตัวอย่างเช่น เชิญครูเข้าร่วมประชุมวางแผนการจัดการงานเพื่อสะท้อนความถนัด ความสนใจและข้อจำกัดของแต่ละคน

1.10 ด้านการบังคับบัญชา ประเด็นผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูหากครูมีการโต้แย้งการสั่งการ มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาทิเช่นเชิญครูเข้าร่วมกระบวนการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการบริหารเพื่อให้ครูได้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานอีกทั้งยังเสริมสร้างแรงจูงใจความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างครูกับผู้บริหารในระยะยาว

1.11 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประเด็นครูเห็นว่าผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ อาทิเช่น ผู้บริหารควรแสดงความเป็นกลาง มีความโปร่งใสในการสื่อสารและหลีกเลี่ยงการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

1.12 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นครูสามารถพบปะพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษาได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความอบอุ่นในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน การจัดระบบที่ชัดเจน เปิดกว้างและเข้าถึงได้จริง จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าการบริหารอยู่เคียงข้าง ไม่ใช่ห่างไกล

1.13 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประเด็นครูสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้จากการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องมีอาชีพเสริม มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารอาจจะต้องจัดอบรมหรือแนะแนวเส้นทางวิชาชีพเพื่อช่วยให้ครูมีความพร้อมในการพัฒนาเพิ่มสะสมงาน (PA) เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ในระยะยาว

1.14 ด้านเงินเดือน ประเด็นครูพึงพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมโอกาสรับรายได้เพิ่มตามภาระงาน อาทิเช่น เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมโครงการที่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ตามภาระงาน เช่น ค่าตอบแทนสอนเสริมหรือโครงการพิเศษ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.15 ด้านสถานะทางอาชีพ ประเด็นสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เกียรติภูมิของครูผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมยกย่องครูควบคู่กับการประชาสัมพันธ์ อาทิเช่น นำเสนอผลการยกย่องหรือการประกาศเกียรติคุณครู เช่น ครูดีเด่นประจำปีหรือประจำภาคเรียน แล้วเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือป้ายประกาศอย่างเป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.16 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ประเด็นครูมีค่าใช้จ่ายเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยรายชื่อน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรปรับปรุงแบบสอบถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยตรง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้อย่างตั้งใจและไม่รู้สึกเหนื่อยล้า

2.1 ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก เพื่อให้ได้ภาพรวมที่หลากหลายยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าพาสตอร์ภัณฑ์.
- ดารานาถ มาตย์เทพ, เอกราช โสมจิตพิมานเวช, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และศิวกร อินภูษา. (2567). การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 484-499.
- ชนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 .วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศุภโชค บัญไฉ. (2566). การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2567-2570. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี.
- สุจิรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณิกา รุจิฉนิชย์กุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(1), 30-37.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2554). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณา สุตสมบูรณ์. (2562). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสเต็ม ศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- Alimudin, A. M. R. and Basuki, S. (2022). The effect of teacher competence, work discipline and work motivation on teacher performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2422.
- Almulla, M. (2020). Motivational factors influencing Saudi teachers' career choice. *International Journal of Education and Practice*, 8(2), 321–335.
- Amini, M., Elfrianto and Kemal, I. (2022). Work motivation and word discipline on teachers' performance in state vocational schools. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2279.
- Banchongvanit, S., Amornkitpinyo, P. and Amornkitpinyo, T. (2023). The performance motivation of teachers in Central Special Education Center. *Journal of Modern Learning Development*, 8(8), 207–221.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Dubrin, A. J. (1984). *Human relations: A behavioral approach*. 3rd ed. Prentice-Hall.
- Frederick, H., Mausner, B. and Snydeman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Huberman, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91(1), 31–57.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. 5th ed. Jossey-Bass.
- Liana, L. (2021). The effects of servant leadership, organizational climate, and work motivation on teacher's performance in A Level Education Centre. *Kelola Journal Managemen Pendidikan*, 8(2), 134–146.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette Ed. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Taylor & Francis.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. Harper & Row.

Minen Almulla. (2020). Investigating teachers' motivation and job satisfaction in the context of educational reform in Kuwait. *International Journal of Educational Research Review*, 5(2), 107–117.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.