

*แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

ณัฐกมล นาเจริญ^{1*} กานต์ เนตรกลาง²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: 67D0106204@nrru.ac.th Tel. 0980359815

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยควรศึกษานโยบายและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ควรจัดทำกระดานสื่อสารและเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความไว้วางใจให้แก่ครู ด้านความสำเร็จของงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ควรแสดงความยินดีกับครูในโอกาสต่างๆ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานครู

* Received: 2025-11-02, Revised: 2025-11-27, Accepted: 2025-12-08

Guidelines for Development School Administrators in Enhancing Teachers' Performance Motivation under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

Natkamon Najarern^{1*} Kant Netklang²

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 67D0106204@nrru.ac.th Tel. 0980359815

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the enhancement of teachers' work motivation, 2) compare teachers' work motivation according to the size of educational institutions, and 3) investigate guidelines for developing school administrators in enhancing teachers' work motivation under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. The samples consisted of 144 school administrators selected by multistage sampling and 5 experts selected by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview schedule, with item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistics employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research findings revealed that, overall, the level of teachers' work motivation was at the highest level. The comparison of teachers' work motivation according to school size showed no statistically significant difference, both in overall and specific aspects. The guidelines for enhancing teachers' work motivation indicated that school administrators should develop various aspects, including assigning tasks appropriately according to teachers' abilities and policies, promoting effective communication and teamwork, building trust and recognition, providing opportunities for teachers to demonstrate problem-solving abilities, expressing appreciation and recognition on various occasions, and supporting teachers in preparing academic works for career advancement.

Keywords: Development Guidelines; School Administrators; Teachers' performance motivation

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความท้าทาย และมีแรงกดดันต่างๆ เป็นอย่างมาก ส่งผลให้ประชากรมีทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมปรับเปลี่ยนไปรวมทั้งระบบการศึกษาที่มีปัญหาหลายประการ ทำให้เกิดกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for education) และมีการยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) จากแนวคิดดังกล่าวแผนการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” พร้อม

ทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แรงจูงใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารและดูแลบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องสามารถชี้แนะ โน้มน้าว และสนับสนุนบุคลากรให้ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะบุคลากรที่ขาดแรงจูงใจอาจขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิผล การบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องอาศัยการจูงใจครูและบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร (หนึ่งฤทัย สายเมฆ, ธัชชัย จิตรนันท์, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน (เรณู ฤชชา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 225 แห่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จุดอ่อนของสำนักงาน คือ การประสานงาน การติดตามงาน และการรายงานผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนัก ส่งผลให้ผลการดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นระบบ ส่งผลให้สำนักงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองกลยุทธ์ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7, 2567)

จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระเบียบวิธีวิจัย

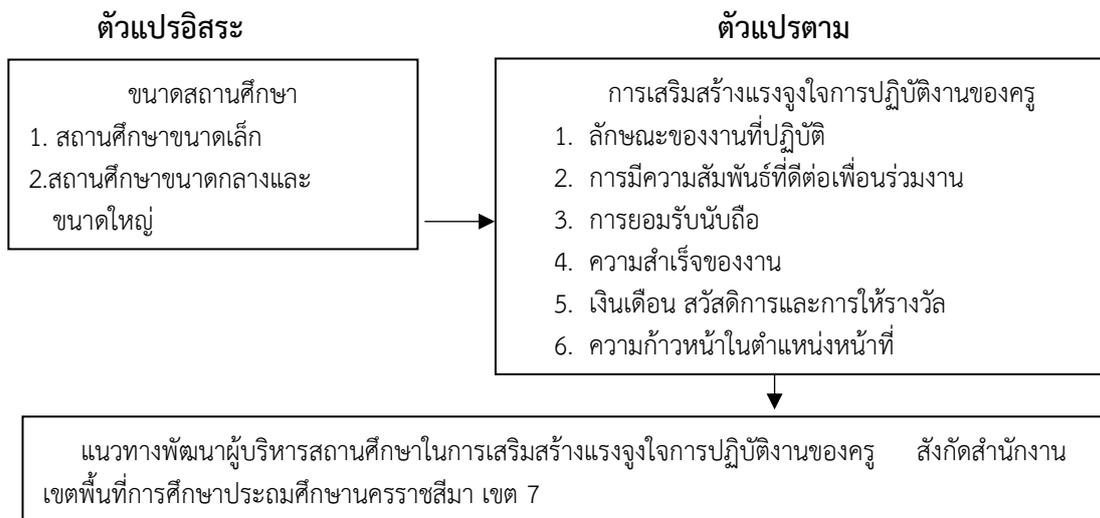
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 225 คน จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7, 2567)

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์หรือประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือมีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายชื่อ และตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ตามตัวแปรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการตีความเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative)

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.65	0.41	มากที่สุด
2	ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.81	0.34	มากที่สุด
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.77	0.36	มากที่สุด
4	ด้านความสำเร็จของงาน	4.73	0.41	มากที่สุด
5	ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.77	0.37	มากที่สุด
6	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.84	0.32	มากที่สุด
	รวม	4.76	0.31	มากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน	การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.65	0.43	4.65	0.38	0.31	976
2	ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.79	0.37	4.83	0.27	0.75	458
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.78	0.36	4.77	0.34	0.04	971
4	ด้านความสำเร็จของงาน	4.70	0.44	4.78	0.35	1.08	282
5	ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.78	0.36	4.75	0.38	.51	610
6	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.84	0.32	4.84	0.32	0.03	973
	รวม	4.76	0.34	4.77	0.28	0.25	801

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาจากส่วนกลาง มีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน วางแผนและดำเนินการดำเนินงานควรเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล กระจายอำนาจการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ประจำปี จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นำข้อค้นพบมาเป็นข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงในรอบปีถัดไป สามารถใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้การสื่อสารอย่างเป็นมิตรและจริงใจ ให้กำลังใจและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3.2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้มีเป้าหมายร่วมกัน หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือกล่าวโทษกัน ส่งเสริมการมีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น มีความเมตตา และรู้จักเอื้ออาทรต่อกัน ลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ ควรยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงาน เช่น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นธรรมะสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและมีเมตตา นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความใจกว้าง ความเป็นกลาง และให้เกียรติกันและกัน

3.3 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานภายใต้หลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และตัดสินใจ เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับข้อเสนอแนะหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจ ยึดถือประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความตึงเครียด เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ ชื่นชม และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

3.4 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการแก้ปัญหา พร้อมให้คำแนะนำ ช่วยชี้แนะแนวทาง ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์โดยตั้งคำถามปลายเปิด และเชื่อมโยงแหล่งความรู้ภายนอกกับการประยุกต์ใช้ภายในบริบทโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงาน จัดสรรทรัพยากร และสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อความสะดวกและความมั่นคงในวิชาชีพ แสดงความยินดีแก่บุคลากรอย่างเสมอภาค จัดสวัสดิการครอบคลุมทั้งพื้นฐานและสร้างแรงจูงใจ เช่น สิทธิลาตามระเบียบ บ้านพักหรือที่อยู่อาศัย กองทุนช่วยเหลือให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและครอบครัว ตลอดจนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

3.6 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจร่วมกับครูว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่ใช่การแข่งขันเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการตระหนักคุณค่าของการพัฒนาตนเอง โดยให้ข้อมูลชัดเจน สนทนาเชิงสร้างสรรค์ และจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานเพื่อ

ติดตาม ให้คำแนะนำ สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และเวลาในการเตรียมผลงาน เปิดโอกาสในการศึกษาต่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น ตลอดจนติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านการส่งผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งยังมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อคอยกำกับ ติดตาม เกี่ยวกับการขอยื่นเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ และกรอบเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการสนับสนุนให้มีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้ครูละบุคลากรทางการศึกษาสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่สามารถสร้างความพึงพอใจและเป็นแรงผลักดันในการทำงานได้โดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภโชติ บุญไว (2566) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ต่างก็ตอบสนองต่อนโยบายการบริหารงานบุคคลและมาตรการในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูที่ถูกกำหนดจากส่วนกลาง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2568 อย่างชัดเจน โดยมุ่งสร้างมาตรฐานกลางในการพัฒนาครูทุกระดับ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ทำให้ครูได้รับการสนับสนุนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระบบ วPA การดูแลด้านสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามขนาดสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา พรัดขำ (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมการทำงานและคุณภาพผลงาน โดยหากผู้บริหารสามารถชักจูงหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกตรงตามความต้องการ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาจากส่วนกลาง เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหารภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การวางแผนและดำเนินงานควรเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละ บุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาอย่างชัดเจนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแปลง นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และจะส่งผลให้ครูและบุคลากรได้เห็นทิศทางของงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรและการได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียม จะช่วยให้ครูและบุคลากรมี ความภาคภูมิใจ รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1965) โดยเมื่อครูรับรู้ถึงความ พยายามและผลงานที่ตนทุ่มเทลงไปมีความสมเหตุสมผลและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จะช่วยรักษาไว้ ซึ่งความพึงพอใจและป้องกันความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลชนก เช่นแก้ว และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2568) ที่พบว่า เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นั้น ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อหาวิธีแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษาอย่าง เป็นระบบ ควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เป็นกรอบแนวทาง รวมทั้งสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและครู เพื่อสร้างควมมีเอกลักษณ์และความยั่งยืนในการพัฒนา สถานศึกษา

3.2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ การทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กร นั้นประสบความสำเร็จ และในการทำงานเป็นทีมนั้นจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ ความสัมพันธ์ในองค์กรนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืน ช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจที่จะแสดง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความกังวลของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมาและลดความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland (1961) ในมิติของความต้องการความรัก ใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation - NAff) โดยการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนวิชาชีพ ได้รับการยอมรับ และเกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกับ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งความต้องการทางสังคมนี้เมื่อได้รับการตอบสนอง จะนำไปสู่ความปลอดภัยทางจิตใจและ ความเต็มใจในการทุ่มเททำงานร่วมกับทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุตา ศรีหาโคตร (2564) ได้เสนอแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ไว้ว่าควรให้ ความสำคัญในการใช้ภาษาให้ไพเราะ ถูกกาลเทศะ ผู้ที่บังคับบัญชาควรจะต้องสร้างความไว้วางใจกันให้ได้ ให้ความเป็นธรรมในทุกๆ เรื่อง สื่อสารกันให้เข้าใจ และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในหมู่คณะ เพื่อเสริมความ สามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการเกิดความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู จะช่วยให้ครู รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ และได้รับเกียรติอย่างเหมาะสม ซึ่งเมื่อครูรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาแล้ว จะช่วยให้ครูนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู ยังเป็นรากฐานสำคัญของการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Maslow (1970) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับที่สี่ในลำดับขั้นของความ ต้องการ โดยมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ การได้รับเกียรติ และการมีคุณค่าในสายตาผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภโชติ บุญไวก (2566) กล่าวว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ ทำให้ครู รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ย่อมจะทำให้ครูทุ่มเท เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานด้านวิชาการอันเป็นภาระงานหลักของครูทุกคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำได้

3.4 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้เผชิญปัญหาและแก้ไขด้วยตนเองจะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองและเกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (1972) ซึ่งระบุว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs - G) เป็นความต้องการสูงสุดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงสถานภาพ การได้รับโอกาสในการใช้ศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นการตอบสนองความต้องการนี้ ทำให้ครูสามารถบรรลุศักยภาพของตนและเกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mutesasira และ Marongwe (2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและสุขภาพของครูในโรงเรียนชนบทของแอฟริกาใต้ หลังโควิด-19 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.5 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความยินดีแก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ อย่างเสมอภาค รวมทั้งจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้งในมิติพื้นฐานและเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้สิทธิลาตามระเบียบ การจัดหาบ้านพักหรือที่อยู่อาศัย การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับรางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแรงเสริมทางจิตใจที่ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในองค์กร ส่งผลให้ครูมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้การที่ทางสถานศึกษาจัดหาสวัสดิการ บ้านพัก และมีการตั้งกองทุนช่วยเหลือนั้น จะส่งผลให้ครูมีความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ลดภาวะความกังวลในด้านการครองชีพ และเกิดความสบายใจในการทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของครู สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การได้รับการยกย่อง การได้รับรางวัล และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างทุ่มเท ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม แม้จะไม่ใช่อุปกรณ์สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะช่วยลดความไม่พึงพอใจและทำให้บุคลากรสามารถทุ่มเทต่อการทำงานได้อย่างมั่นใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) สนับสนุนแนวทางนี้โดยระบุว่า ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ พร้อม

ทั้งมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ครูมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพและเป็นเครื่องยืนยันถึงคุณค่าของการทำงานของคุณครู เมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้า ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ทำให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและมีอนาคตในสายวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการและการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ยังช่วยตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) โดยเฉพาะในด้านความต้องการการได้รับการยอมรับและการพัฒนาตนเองจนบรรลุศักยภาพสูงสุด ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้บุคคลพยายามสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวีวรรณ กองสอน (2565) ที่ได้ให้แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งให้โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ศึกษาจากส่วนกลางให้เข้าใจ วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการวางแผนและดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ มอบหมายงานตามศักยภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม มีติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นกลมกลืน สื่อสารอย่างจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้กำลังใจบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

1.2 จากผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงเสนอแนะว่าหากหน่วยงานต้นสังกัดจะมีการพัฒนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดสามารถที่จะดำเนินการพัฒนาได้ทันทีโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษาหรือขนาดองค์กร

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนั้นมีความภาคภูมิใจ ความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม จึงเสนอแนะให้หน่วยต้นสังกัด พัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในจังหวัดนครราชสีมา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และสังกัดอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และสังกัดอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายจากส่วนกลาง มอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีทักษะการสื่อสารและเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา แสดงความยินดีกับครูในโอกาสต่าง ๆ และช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานี้ จะเป็นชุดข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นให้หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก เข็นแก้ว และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2568). แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(1), 113-130.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เกศสุตา ศรีทาโคตร (2564). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), น. 193-213.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-28.
- มัทนา วิงถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยศิลปากร
- รวีวรรณ กองสอน. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรณู ฤชา. (2560). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภโชติ บุญไฉ. (2566). *การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ, และ ธัชชัย จิตรนันท์. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7(7), 332-344.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

- Krejcie, R. V., & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-11.
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Oakland, NJ: Scott Foresman & company.
- Mutesasira, G., & Marongwe, N. (2024). Motivation strategies for enhancing teacher performance and wellness in post-COVID-19 rural South African schools. *Journal of Pedagogical Research*, 8(2), 66-80.