

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

The Guidelines for Enhancing Teachers' Motivation for Work
Engagement in Schools under Buriram Primary Educational Service
Area Office 1

ประกายรัตน์ ล้อธีรพันธุ์^{1*}, นฤมล ศักดิ์ปกรณกานต์², และ นลินทิพย์ พิมพ์กลัด³

Prakayrat Lortheerapun^{1*}, Narumon Sakpakonkarn², and Nalintip Pimklad³

^{1,2,3}สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

^{1,2,3}Educational Administration, Buriram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Prakayrat.daw@bru.ac.th*

Received: April 8, 2026

Revised: June 28, 2026

Accepted: August 7, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ เจเนอเรชัน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 320 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2) ครูที่มีเพศและเจเนอเรชันต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 36 แนวทาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 8 แนวทาง ด้านความก้าวหน้าในงาน 7 แนวทาง ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ 9 แนวทาง ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 6 แนวทาง และ 5) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 6 แนวทาง

คำสำคัญ: การเสริมสร้างแรงจูงใจ, ความมุ่งมั่นในการทำงาน, การทำงานในสถานศึกษา, ครู

Abstract

This study aimed to 1) examine the current state, desirable state, and priority needs of teachers' motivation to enhance work engagement in educational institutions; 2) compare teachers' perceptions of the current state of motivation, classified by gender, age, and school size; and 3) develop guidelines for enhancing teachers' motivation to enhance work engagement in educational institutions. The research was conducted in two phases. Phase 1 investigated the current state, desirable state, and priority needs of teachers' motivation. The sample consisted of 320 teachers, selected through multi-stage sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI), inferential statistics including t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). Phase 2 focused on developing guidelines for enhancing teachers' motivation. The key informants consisted of 15 participants, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content analysis. The research findings revealed that 1) The overall current situation of teachers' motivation was at a high level, and the overall desirable situation was also at a high level; among all aspects, salary and compensation demonstrated the highest priority need. 2) Teachers with different genders and generations did not differ significantly in their opinions at the .05 level, whereas teachers working in schools of different sizes showed statistically significant differences in their opinions at the .05 level. and 3) The guidelines for enhancing teachers' motivation for work engagement in schools comprised a total of 36 guidelines, categorized into five aspects (36 guidelines): salary and compensation (8 guidelines), career advancement (7 guidelines), recognition and respect (9 guidelines), organizational relationships (6 guidelines), and success in work performance (6 guidelines).

Keywords: Enhancing Motivation, Motivation for Work, Engagement in Schools, Teacher

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และมีศักยภาพในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการพัฒนาครูถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตาม รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สะท้อน

ว่า คุณภาพผู้เรียนไทยยังคงมีข้อจำกัดในหลายด้าน โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และศักยภาพของครู

การบริหารองค์กรทางการศึกษา บุคลากรโดยเฉพาะครูถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบุว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความพยายาม และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Robbins & Judge, 2017) ขณะเดียวกัน แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน อธิบายว่าบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น อุทิศตน และจดจ่อกับงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งความมุ่งมั่นดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจ พฤติกรรมการทำงาน และคุณภาพการจัดการศึกษา โดยหากครูได้รับแรงเสริมที่เหมาะสมจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แต่หากแรงจูงใจลดลงย่อมกระทบต่อความมุ่งมั่นและคุณภาพงาน (เย็นฤดี สอนสุราษฎร์, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตามการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติและความต้องการของชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าสถานศึกษาบางแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น โอกาสพัฒนาวิชาชีพที่ไม่ทั่วถึง และการได้รับแรงเสริมไม่เพียงพอ ส่งผลให้ครูบางส่วนขาดความมั่นคงในอาชีพ ความภาคภูมิใจในงาน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2568) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในองค์กร และความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ เจเนอเรชัน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีระดับเพศ เจเนอเรชัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายถึงพลังภายในของบุคคลที่สะท้อนผ่านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งช่วยเกื้อหนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุมทั้งการมีพลังและความพยายามในการเผชิญอุปสรรค ความภาคภูมิใจและความผูกพันที่มีต่องาน ตลอดจนการจดจ่อและทุ่มตัวกับงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและทรัพยากรส่วนบุคคลที่ช่วยเสริมสร้างแรงผลักดัน ดังนั้น ความมุ่งมั่นในการทำงานจึงมิใช่เพียงทัศนคติหรือความตั้งใจ แต่เป็นพลังผสมผสานที่ทำให้บุคคลทำงานได้เต็มศักยภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559; Schaufeli et al., 2002) จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สะท้อนผ่านการมีพลังในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศต่องาน (Dedication) และการจดจ่อกับงาน (Absorption) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจาก Schaufeli et al. (2002) และได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่าน องค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

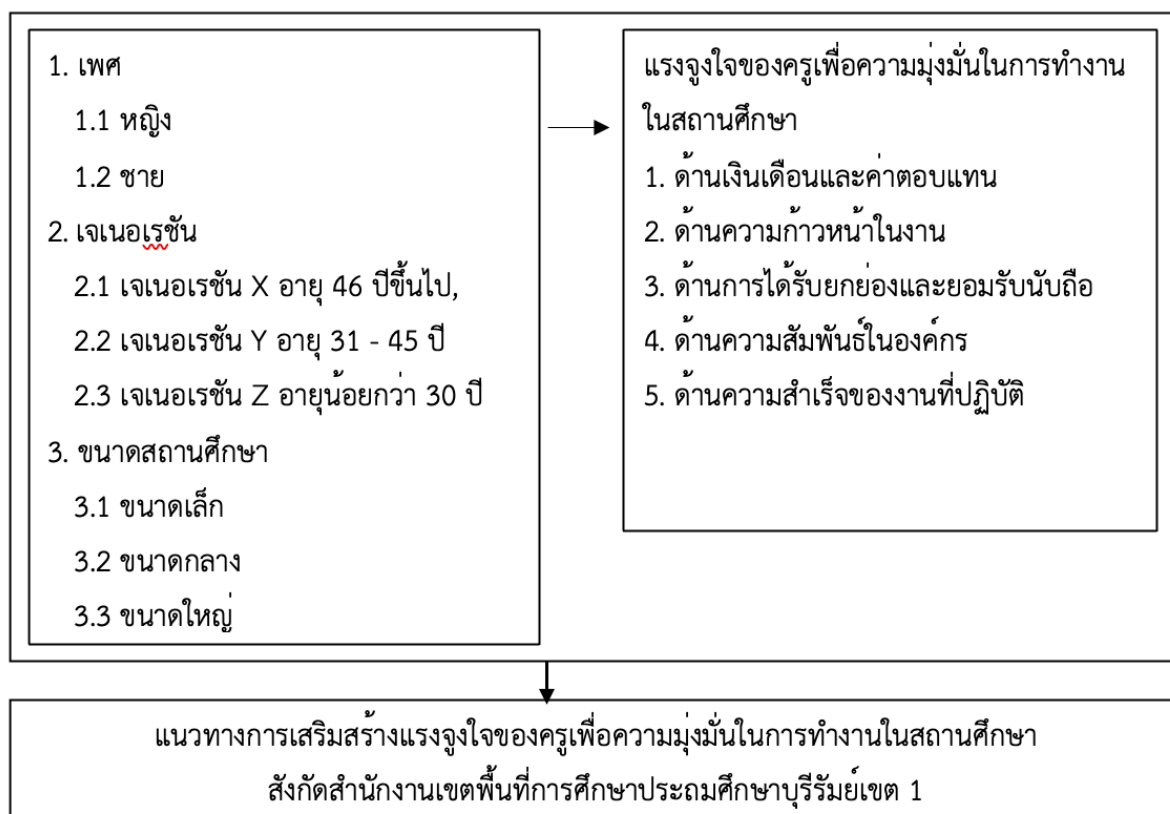
จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) และทฤษฎีความคาดหวังของ Porter และ Lawler (1968) ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยของฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) เกศสุตา ศรีหาโคตร (2564) ธนพรรค อนุเวช (2564) และสุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) พบว่า แม้แต่ละทฤษฎีจะอธิบายแรงจูงใจแตกต่างกัน แต่สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกันได้ 5 ด้าน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

3. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

การแบ่งกลุ่มคนตามช่วงปีเกิด หรือที่เรียกว่าเจนเนอเรชัน เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายความแตกต่างของค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ได้แก่เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Gen X) ซึ่งเกิดช่วงปี พ.ศ. 2508–2522 เป็นครุที่มีประสบการณ์ทำงานยาวนาน เติบโตมากับวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิม มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่นในความมั่นคงในวิชาชีพ ขณะที่เจนเนอเรชันวาย (Gen Y) เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523–2537 ซึ่งเป็นครุกลุ่มใหญ่ในปัจจุบัน มีลักษณะเด่นคือ การแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ การให้คุณค่ากับการพัฒนาตนเอง และการมุ่งสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และเจนเนอเรชันซี (Gen Z) เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นครุรุ่นใหม่ที่เกิดเข้าสู่วิชาชีพ เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้มีความสามารถสูงในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีความคาดหวังต่อการได้รับแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2552; สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2557) จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน พบว่า บุคคลแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน และความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ต่อแรงจูงใจและการแสดงออกของความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกันด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเจนเนอเรชันมาใช้เป็นตัวแปรจำแนกข้อมูล (Demographic Variable) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครุในแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครุเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561), เกศสุตา ศรีหาโคตร (2564), ธนพรรธ อนุเวช (2564), สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565), Herzberg et al. (1959), McClelland (1961), Porter and Lawler (1968), Maslow (1970), Alderfer (1972) และ Schaufeli et al. (2002) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม และ 2) ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,869 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

สำหรับระยะที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 3 คน รวมจำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับเพศ เจเนอเรชัน และขนาดสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Rating Scale รวมทั้งสิ้น จำนวน 59 ข้อ และ 3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา

ส่วนขั้นตอนการสร้างและวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตามวิธีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และ 5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .319 ถึง .871 และ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .465 ถึง .910 ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ .984 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .989

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีค่าสูงที่สุด 2 อันดับ ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 11 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 1 มีขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 2) จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม

ข้อมูล พร้อมแบบสอบถามการวิจัย ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งแบบสอบถามทางช่องทางส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์พร้อมแนบแบบสอบถามและ QR Code ลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้สะดวกพร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม และ 3) ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบสมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ส่วนระยะที่ 2 เริ่มจากผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในสัมภาษณ์เก็บข้อมูล จากนั้น ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลากับกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามในระยะที่ 1 มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561)
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561)
3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษาโดยการหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI Modified) โดยรวมและแยกเป็นรายด้านและรายข้อ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)
5. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กลุ่มโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561)

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ภาพรวมและรายด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่น ในการทำงานในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.84	0.66	มาก	4.24	0.68	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.97	0.65	มาก	4.31	0.65	มาก
3. ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ	3.95	0.64	มาก	4.29	0.66	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.97	0.67	มาก	4.33	0.63	มาก
5. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.63	มาก	4.38	0.62	มาก
รวม	3.95	0.60	มาก	4.31	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.65) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.67) ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.66) สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา รายด้านโดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 2 อันดับ ในแต่ละด้านเพื่อมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงาน
ในสถานศึกษา รายด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2 อันดับ

ข้อคำถาม	PNI	ลำดับ
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน		
ข้อ 4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ท่านมีสมาธิ จดจ่อในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	0.127	1
ข้อ 11. สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเต็มความรู้ความสามารถ	0.121	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน		
ข้อ 15. ท่านได้รับความก้าวหน้าในวิทยฐานะ ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0.093	2
ข้อ 17. สถานศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานตามความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ท่าน มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.103	1
ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ		
ข้อ 27. บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับในผลงานทางวิชาชีพของท่าน ส่งผลให้ท่านมีพลังตั้งใจพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	0.094	1
ข้อ 28. ผู้บริหารให้เกียรติโดยรับฟังความคิดเห็นในการทำงานจากท่าน ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการพัฒนางานของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	0.092	2
ข้อ 33. ท่านได้รับการเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรวิชาชีพ สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านพัฒนางานอย่าง เต็มความรู้ความสามารถ	0.092	2
ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร		
ข้อ 36. ผู้บริหารสื่อสารแนวทางการทำงานอย่างชัดเจนทำให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	0.108	2
ข้อ 47. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นต่อเนื่อง	0.110	1
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ		
54. ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อท่านเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ท่านมุ่งมั่นเพียรพยายามแก้ปัญหาจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย	0.109	1
56. ผู้บริหารให้คำแนะนำพร้อมทั้งชื่นชมผลงานที่สำเร็จ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	0.109	2

จากตารางที่ 2 พบว่าข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2 อันดับ ในแต่ละด้านซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน จะได้แบบสัมภาษณ์ทั้งหมด 11 ข้อ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ เจเนอเรชัน (Generation) และขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ เจเนอเรชัน (Generation) และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงไว้ในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่น ในการทำงานในสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.86	0.65	3.85	0.67	0.15	.88
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.99	0.65	3.96	0.65	0.49	.62
3. ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ	4.00	0.63	3.93	0.64	0.95	.34
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.97	0.65	3.99	0.67	-0.15	.88
5. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.63	4.01	0.64	-0.48	.63
รวมเฉลี่ย	3.96	0.60	3.95	0.61	0.20	.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่น ในการทำงานในสถานศึกษา	Generation						F	p
	เจนเนอเรชัน Z (น้อยกว่า 30ปี)		เจนเนอเรชัน Y (31-45 ปี)		เจนเนอเรชัน X (46 ปีขึ้นไป)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.72	0.71	3.84	0.61	3.92	0.66	1.94	.12
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.88	0.70	3.96	0.60	4.03	0.67	0.99	.40
3. ด้านการได้รับยกย่องและ ยอมรับนับถือ	3.82	0.70	3.99	0.57	4.00	0.66	1.65	.18
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.88	0.72	4.00	0.62	4.03	0.69	0.94	.42
5. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.71	3.99	0.63	4.09	0.58	1.88	.13
รวมเฉลี่ย	3.85	0.66	3.96	0.61	4.01	0.64	1.31	.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่น ในการทำงานในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.98	0.66	3.80	0.61	3.68	0.78	4.38*	.01
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.09	0.62	3.92	0.60	3.83	0.86	3.54*	.03
3. ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ	4.08	0.56	3.90	0.60	3.80	0.87	4.36*	.02
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.07	0.61	3.93	0.61	3.90	0.94	1.97	.14
5. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.56	3.97	0.59	3.82	0.89	3.14*	.03
รวมเฉลี่ย	4.06	0.56	3.90	0.55	3.81	0.82	3.87*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครู เพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา

ด้าน	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นธรรม และโปร่งใส 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีรายได้เสริมโดยไม่กระทบภาระงานหลัก 3. ผู้บริหารจัดสวัสดิการและการสนับสนุนเพื่อลดภาระทางการเงินของครู 4. ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการออม 5. ผู้บริหารจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เพียงพอและทันสมัย 6. ผู้บริหารวางแผนและบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ 7. ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการทำงาน 8. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและระดมทรัพยากรจากภายนอก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน 2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลงาน สมรรถนะ และประสบการณ์ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพก่อนการแต่งตั้ง 4. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารจัดระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารสร้างระบบสนับสนุน เช่น PLC การลดภาระงาน เพื่อพัฒนาวิทยฐานะ 7. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้าน	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู เพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา
ด้านการรับ ยกย่องและ ยอมรับนับถือ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการแข่งขัน การประกวด และการรับรางวัลอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือและระบบสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพผลงานครู 4. ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ 5. ผู้บริหารจัดช่องทางและเวทีในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย 6. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร 7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและรับรางวัลองค์กรวิชาชีพ 8. ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของครูทั้งด้านผลงาน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและประชาสัมพันธ์ผลงานครู
ด้านความสัมพันธ์ ในองค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร 2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศองค์กรเชิงบวก 3. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและการบริหารแบบใกล้ชิดเป็นกันเอง 4. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนปฏิบัติได้จริง 5. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ข้อมูลทั่วถึงและรวดเร็ว 6. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ
ด้านความสำเร็จ ของงานที่ปฏิบัติ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา รับฟังปัญหา และร่วมแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 3. ผู้บริหารติดตามและสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เช่น Coaching, Mentoring 4. ผู้บริหารยกย่อง ชื่นชม และประกาศเกียรติคุณผลงานครู 5. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน 6. ผู้บริหารส่งเสริมการต่อยอดและเผยแพร่ผลงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในหลายมิติ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนพล รุจิขวัญ (2566) ที่พบว่าสภาพแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าครูยังมีความคาดหวังให้สถานศึกษาส่งเสริมปัจจัยด้านแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความก้าวหน้า และการยอมรับในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสายสุณีย์ ตะเกาทอง และกฤษฎีกี กิตติฐานัส (2565) ที่พบว่าครูมีความต้องการด้านแรงจูงใจในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีลำดับความสำคัญสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971) และงานวิจัยของ พรชนก ศิริพิทักษ์พงษ์ และพรเทพ ฐัฒน (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ครูที่มีเพศและเจเนอเรชันแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูทุกกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและระบบการบริหารเดียวกัน จึงมีการรับรู้ต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำลี จินดาภา และธาริณี กิตติการณุสภณ (2565) ในทางตรงกันข้ามครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษา เช่น ทรัพยากร ภาระงาน มีผลต่อการรับรู้แรงจูงใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาลย์ โยธานัน (2559)

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงาน ในสถานศึกษา พบว่า แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูจำเป็นต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยทางจิตใจ ทั้งนี้ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971) ที่อธิบายว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) ส่วนด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การมีบรรยากาศการทำงานที่ดีและการทำงานเป็นทีม ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจทางสังคม คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนการทำงาน การนิเทศ และการเสริมแรงเชิงบวก ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในผลงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา สามารถพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ได้จากแนวทาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ผ่านการบริหารจัดการที่เป็นธรรม การสนับสนุนทรัพยากร และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ อันส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงาน
ในสถานศึกษา

ผลการศึกษานี้สะท้อนว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยทางจิตใจ โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การยอมรับ ความสัมพันธ์ในองค์กร และความสำเร็จของงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนผ่านการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดูแลสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และค่าตอบแทนของครูให้ครบถ้วนตามสิทธิ พร้อมจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู โดยใช้รูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารและการส่งเสริมแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของครูมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา ศรีหาโคตร. (2564). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- ซัชวาลย์ โยธานัน. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ชนพล รุจิขวัญ. (2566). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, 8(1), 267–281.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1–25.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักศิลาการพิมพ์.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พรชนก ศิริฤกษ์พงษ์, และพรเทพ ฐ์แผน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารคณะครุศาสตร์, 9(1), 146–163.

- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สายสุณีย์ ตะเกาทอง, และกฤษฎี กิตติฐานัส. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(3), 346–362.
- สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2561, 3 มกราคม). สแกนนิสัย “คน 4 เจเนอเรชั่น” แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้. https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1401795159
- สุจิรา ถาบันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (*Employee engagement survey*). เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำลี จินดาพล, และธาริณี กิตติการุณสาธณ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต* มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2(2), 261–269.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Gilmer, B. H. (1971). *Applied psychology*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E., III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

