

**แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**
**Work Motivation of Personnel in Chok Chai Suean Neung Network Center
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2**

พิมหฤดา เจริญสันเทียะ¹ และกฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Pimharueda Charoensanthia¹ and Kritsada Wattanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302010@nmc.ac.th

(Received: 6 May, 2026; Revised: 8 July, 2026; accepted: 8 July, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 คน กำหนดตามตารางเครชีและมอร์แกนจากการสุ่มแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, บุคลากรทางการศึกษา, ศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the work motivation of personnel in the Chokchai 1 Network Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare their work motivation classified by personal factors, namely position and

educational attainment level. The sample group consisted of 120 school administrators and teachers in the Chokchai 1 Network Center during the 2025 academic year (B.E. 2568), determined by the Krejcie & Morgan table and selected via stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability value of 0.95. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1. The overall work motivation of personnel in the Chokchai 1 Network Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
2. The comparison of work motivation among personnel classified by position and educational level showed no significant difference, both overall and across individual aspects.

Keywords : Work Motivation, Educational Personnel, Chok Chai Suean Neung Network Center

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่ในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของระบบการศึกษาในประเทศไทย (สำนักวิจัยการศึกษา, 2563) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยลดปัญหาการลาออกของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจนำไปสู่ผลกระทบทางลบ เช่น ประสิทธิภาพการสอนลดลง ความรู้สึกไม่ผูกพันกับงาน และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากอาชีพครูมากขึ้น (World Bank, 2019)

สำหรับศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง ซึ่งเป็นศูนย์เครือข่ายทางการศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมากและรับผิดชอบในการพัฒนาการเรียนการสอนในพื้นที่ กลุ่มบุคลากรในศูนย์เครือข่ายนี้ถือเป็นตัวแทนของบุคลากรในบริบทที่หลากหลาย ทั้งในเรื่องภูมิหลังส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และความท้าทายที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรในศูนย์เครือข่ายนี้จึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565; กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566)

นอกจากนี้งานวิจัยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของบุคลากรผ่านการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ การสนับสนุนทรัพยากร และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้อุทิศเวลามากขึ้นและมีคุณค่าและต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น (Kanfer, 1990; Deci & Ryan, 1985)

อย่างไรก็ตามในบริบทของศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาอย่างเจาะลึกถึงบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรในรายละเอียดเชิงลึก ทำให้ขาดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด (ศูนย์วิจัยการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยชั้นนำ, 2566)

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 นี้ จึงมีความสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรืออาจใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 92 คน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ทางสถิติ และสามารถสะท้อนภาพรวมของประชากรได้อย่างถูกต้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัย ศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2561 ได้จำนวนแบบสอบถาม 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนโชคชัยพรหมบุตรบริหาร อำเภอโชคชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 25 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวนชุด 92 ชุด เป็นร้อยละ 100

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์เครือข่าย โชคชัยศูนย์หนึ่ง	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.26	0.45	มาก	5
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.57	0.49	มากที่สุด	1
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	0.47	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.53	0.50	มากที่สุด	2
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.37	0.46	มาก	4
ภาพรวม		4.31	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.49) อยู่ใน

ระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 5

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p- value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.38	4.26	0.48	-.224	.824
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.59	0.47	4.56	0.50	.263	.793
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.43	4.53	0.48	-1.153	.252
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.51	4.54	0.50	-.162	.872
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.34	0.36	4.38	0.49	-.516	.607
ภาพรวม		4.29	0.30	4.32	0.43	-.442	.698

จากตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p- value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.23	0.48	4.31	0.39	-.984	.328
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.59	0.53	4.54	0.42	.504	.615
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	0.51	4.51	0.38	-.140	.889
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.54	4.55	0.43	-.353	.725
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.35	0.49	4.40	0.39	-.681	.497
ภาพรวม		4.29	0.44	4.36	0.29	-.909	.310

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ขณะที่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.909$, $p = .310$) แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความใกล้เคียงกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร มีการกล่าวชื่นชม ยกย่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร นอกจากนี้ลักษณะของงานครูยังเป็นการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนและสังคม จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในศูนย์เครือข่ายโชคชัยศูนย์หนึ่งมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างได้รับนโยบาย แนวทางการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไปในแนวทางเดียวกันผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักวิจัยการศึกษา (2563) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึงโดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทุกระดับการศึกษาต่างได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความใกล้เคียงกันผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2566) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ World Bank (2019) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากกว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสร้างระบบการยกย่องชมเชยบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด เพื่อส่งเสริมความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบในการทำงาน
3. ควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
4. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังศูนย์เครือข่ายทางการศึกษาอื่นหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

4.ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. โรงพิมพ์สามลดา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- ศูนย์วิจัยการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยชั้นนำ. (2566). *รายงานการวิจัยเชิงลึกด้านแรงจูงใจครูในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
- สำนักวิจัยการศึกษา. (2563). *สถานะการศึกษาไทยและบทบาทผู้บริหาร*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาย และคณะ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจครูในประเทศไทย*. วารสารวิจัยทางการศึกษา.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. ใน M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Consulting Psychologists Press.
- World Bank. (2019). *Successful teachers, successful students: Recruiting and supporting society's most crucial profession*. World Bank.