

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Factors Affecting Work Motivation of Teachers

Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

อัญชิษา ลิ้เจริญรักษา^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Unpicha Leecharoenruksa^{1*} and Bunjob Boonchan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Educational Administration Department, Graduate School, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail : unpichalee@gmail.com

Received: 27 March 2021, Revised: 1 September 2021, Accepted: 3 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 313 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .838 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 70.30 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Y = 0.267 + 0.285X_4 + 0.271X_1 + 0.156X_3 + 0.152X_2$, $Z_y = 0.312X_4 + 0.270X_1 + 0.201X_3 + 0.166X_2$

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ความสำเร็จในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of performance motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, 2) to study the level of factors affecting the performance motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, and 3) to create predictive equations for factors affecting the performance motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. The sample consisted of 313 teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. The sample size was obtained by stratified sampling that was performed using the Krejcie and Morgan's table. The research instrument was the questionnaire. The data were analyzed by using SPSS program to calculate the frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The research results were found as follows: 1) the level of performance motivation of the teachers in the overall was at a high level. Considering of each domain, it was found that most of them were at a high level. The domain of work success was at the highest, 2) the level of factors affecting the performance motivation of teachers in overall was at a high level. Considering of each domain, it was found that the domain of colleagues' relationship was at the highest level, 3) the factors affecting the performance motivation of teachers were statistically significant at the .05 level. The multiple correlation coefficients between these aspects and the performance motivation of teachers were .838. These aspects could approximately explain 70.30% of the motivation variance in the performance motivation of teachers. The predictive equation in the form of raw and standard scores was $Y = 0.267 + 0.285X_4 + 0.271X_1 + 0.156X_3 + 0.152X_2$, $Z_y = 0.312X_4 + 0.270X_1 + 0.201X_3 + 0.166X_2$

Keywords: Motivation, Performance of teachers, Work success, Relationship with colleagues

1. บทนำ

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การคือผู้นำซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์การต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน (จันทรา พรหมานนท์, 2545)

ครูเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะครูเป็นน่านโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ แรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพรองรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ดังที่สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่นคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือศักยภาพในตัวครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. สมมุติฐานการวิจัย

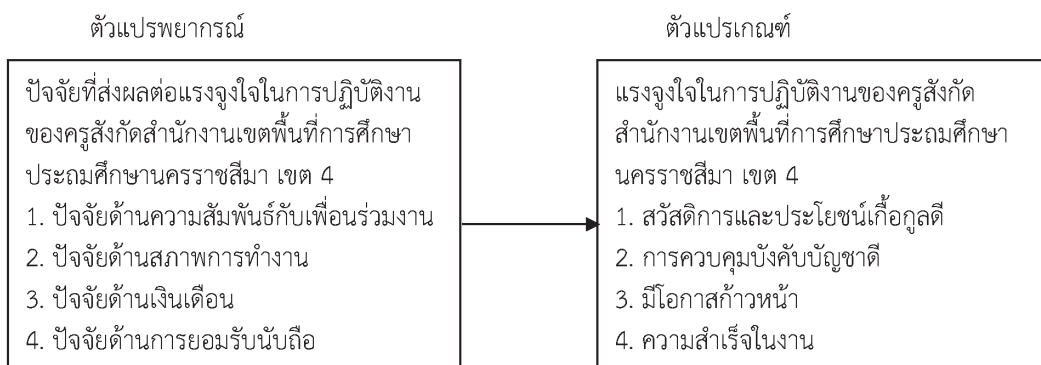
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งหมด 11 ท่าน ที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักวิจัยทั้ง 11 ท่าน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี 2) การควบคุมบังคับบัญชาดี 3) มีโอกาสก้าวหน้า 4) ความสำเร็จในงาน และได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งหมด 12 ท่าน ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 19 ปัจจัย แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน 3) ปัจจัยด้านเงินเดือน 4) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวรรณ เนื่องจำนงค์ เกรียงศักดิ์ บุญญา และประยูร อิมสวาสดี (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ระดับการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติงานของครูและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ มีการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 196 คน ดำเนินการสุ่มอย่างง่ายจำแนกตามโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ทุกปัจจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้
$$Y = 0.66 + 0.21 (X_6) + 0.13 (X_{16}) + 0.14 (X_{10}) + 0.15 (X_{11}) + 0.11 (X_5) + 0.10 (X_8) \quad Z = 0.23 (Z_{x6}) + 0.18 (Z_{x16}) + 0.19 (Z_{x10}) + 0.18 (Z_{x11}) + 0.14 (Z_{x5}) + 0.13 (Z_{x18})$$

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 1,631 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 313 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับอำเภอที่ตั้งและขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ 2) การควบคุมบังคับบัญชา 3) มีโอกาสก้าวหน้า และ 4) ความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยง

ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน 3) ปัจจัยด้านเงินเดือน และ 4) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อให้คำถามมีคุณภาพ ผลปรากฏว่าคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 69 ข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมและรายด้าน

ระดับแรงจูงใจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี	3.18	0.97	ปานกลาง
2. การควบคุมบังคับบัญชาดี	4.01	0.87	มาก
3. มีโอกาสก้าวหน้า	4.20	0.79	มาก
4. ความสำเร็จในงาน	4.24	0.68	มาก
รวม	3.91	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงานรองลงมากคือ ด้านมีโอกาสด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี

6.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมและรายด้าน

ระดับปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.69	มาก
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.95	0.75	มาก
3. ด้านเงินเดือน	3.93	0.89	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.08	0.76	มาก
รวม	4.04	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือน

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สภาพการทำงาน	เงินเดือน	การยอมรับนับถือ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	.637**	.582**	.723**
สภาพการทำงาน		-	.700**	.693**
เงินเดือน			-	.694**
การยอมรับนับถือ				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับด้านการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงานกับด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือนกับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานกับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับด้านเงินเดือน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย จากคะแนนดิบ ไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์ การถดถอย จากคะแนน มาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.267		1.937	.054
การยอมรับนับถือ (X ₄)	0.285	0.312	4.971*	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X ₁)	0.271	0.270	4.876*	.000
เงินเดือน (X ₃)	0.156	0.201	4.217*	.000
สภาพการทำงาน (X ₂)	0.152	0.166	3.436*	.001
R = .838, R ² = .703, p = .000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่4 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เท่ากับ .838 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 70.30

ภาพที่ 2 แสดงสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$^{\wedge} Y = 0.267 + 0.285X_4 + 0.271X_1 + 0.156X_3 + 0.152X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$^{\wedge} Z_y = 0.312X_4 + 0.270X_1 + 0.201X_3 + 0.166X_2$$

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านมีโอกาสดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

7.2 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ นับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือน

7.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการยอมรับ นับถือ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เท่ากับ .838 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 70.30 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

8. อภิปรายผล

8.1 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จจึงทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อานันท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

8.1.1 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูมีเงินบำเหน็จ บำนาญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่รับราชการเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีสิทธิด้านสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล กล่าวคือ จะได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ ทำให้ครูมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Milkovich (2014) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งส่วนหนึ่ง ของรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่จัดให้กับพนักงานในเวลาทำงานนอกเหนือจากการจ่ายค่าตอบแทนทางตรง ได้แก่ การประกันชีวิต เงินบำนาญ ค่าชดเชย วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

8.1.2 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความประพฤติที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และชุมชน เพื่อให้ครูเกิดความเคารพนับถือ และพร้อมที่จะให้ความร่วมงานในปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า ความประพฤติของผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างหนึ่ง โดยการประพฤติดี ให้การสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคลลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

8.1.3 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านมีโอกาสดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสในการเพิ่มคุณวุฒิที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการมีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นมีความจำเป็นกับข้าราชการครู นอกจากครูจะได้ประสบการณ์ที่ได้เปิดโลกทัศน์เพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะทางจากการมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และยังสามารถใช้คุณวุฒิที่สูงเพิ่มในการลดระยะเวลาในการประเมินวิทยฐานะของครูด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำหยาบมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับผู้บริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

8.1.4 ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของกฤตย์ภัสสร สาขา (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการทำบุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าบุคคลปฏิบัติตนตามความรู้ความสามารถก็จะประสบผลสำเร็จได้ เป็นที่น่าพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเพื่อนร่วมงาน

8.2 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในอาชีพ ความสัมพันธ์อาจส่งผลในทางบวกหรือทางลบต่อความพึงพอใจในงานความสามารถในการก้าวไปข้างหน้าและรับการยอมรับสำหรับความสำเร็จเมื่อมีความสัมพันธ์เชิงบวกจะทำให้รู้สึกสบายใจเวลาปฏิบัติงาน และลดการกระทบกระทั่งกันในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของจิรัชทร คงยะมาศ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อันแสดงให้เห็นบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียว มีการช่วยเหลือปรึกษาหารือกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

8.2.1 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือบุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งในระดับบุคคลไปจนถึงระดับแผนกและองค์กรนั้นย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรทุกคนสามารถเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอก็ย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีย่อมมีพลังในการปฏิบัติงานที่ดี นั้นทำให้บุคลากรในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ อินทสโร (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการที่ข้าราชการครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

8.2.2 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนจัดให้มีแสงสว่างในห้องทำงานเพียงพอต่อครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแสงสว่างเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานภายใต้แสงสว่างที่เพียงพอลดความผิดพลาดได้สูง เพราะแสงสว่างช่วยให้ดวงตาสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงมองเห็นรายละเอียดต่างๆ ได้ชัดเจนและแม่นยำยิ่งขึ้น รวมถึงความรู้สึกสบาย ปลอดภัย ซึ่งสำคัญสำหรับบรรยากาศของการ ทำงานที่ดีและได้คุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกันตนา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8.2.3 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่พยายามแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดให้กับตนเองโดยการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนเองได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่าย มักมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาวะความมั่นคงทางการเงินทำให้ไม่มีสมาธิกับการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าหากบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ อินทสโร (2560) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าสนใจของข้าราชการครู

8.2.4 ระดับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูได้รับความเคารพยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่ร่วมกันกับคนหมู่มากที่มีความแตกต่างกันในหลายด้าน



อาจมีการ กระทบกระทั้งกันเกิดปัญหาขึ้นมาได้ ถึงแม้ปัญหาที่เกิดจากความแตกต่าง ในสังคมเดียวกันจะมีอยู่ทั่วไป แต่หากเรารู้จักเรียนรู้ความแตกต่าง การเคารพและยอมรับซึ่งความแตกต่างของกันและกัน การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไวใจและความปรารถนาต่อกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทุกคน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขการเคารพซึ่งกันและกัน จะทำให้ต่างฝ่ายต่างรู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่าย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของชนมณีภา ทองโชติ (2556) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน การที่ครูเห็นอาชีพ ที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ครูรู้สึกเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ครูต้องการมีความรักในองค์กร มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน มีความเคารพยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

8.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์กร บุคคลมีความเคารพยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของชนมณีภา ทองโชติ (2556) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน การที่ครูเห็นอาชีพ ที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่นได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ครูรู้สึกเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ครูต้องการมีความรักในองค์กร มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน มีความเคารพยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูเคารพยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

9.1.2 โรงเรียนควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการยกย่องชมเชยด้วย เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

9.1.3 โรงเรียนควรให้ขวัญและกำลังใจครูระหว่างปฏิบัติงานเนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

9.1.4 โรงเรียนให้ความสำคัญกับครู ให้ครูรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน ส่งผลให้ครูอยากปฏิบัติงานมากขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

9.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

9.2.3 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

10. เอกสารอ้างอิง

- กฤตย์ภัสสร สาขา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตนา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- จันทรา พรหมานนท์. (2545). ปฏิรูปการศึกษาเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ. *ข้าราชการครู*. 22(1) : 37.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนมณีภา ทองโชติ. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: 3K BOOKNET.
- วรวรรณ เนื่องจำนงค์ เกรียงศักดิ์ บุญญา และประยูร อิมสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 17(76) : 163-171.
- ศิริวรรณ อินทสร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- อานันท์ ชินบุตร. (2554). *จักรวาลมาร์เก็ตติ้ง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(1) : 607–608.
- Milkovich, G. (2014). *Compensation*. 11th ed. Singapore: McGraw Hill.