

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ Personnel work Motivation at Buriram Pittayakhom School Buriram Province

พัฒนิตา วรรณทวี¹, รวินันท์ ชันเสน², วรรณวิสา วงศ์ประสิทธิ์³,
อัณชลี สิงห์โคตร⁴ และ สากล พรหมสถิตย์⁵

Received : 9 June 2025

Revised : 23 July 2025

Accepted : 23 July 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ประกอบด้วยบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 221 คน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (S.D. = 0.403) 2) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน โดยจำเป็นต้องมีการประเมินผลการทำงานอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา รวมถึงการประชุมหรือการพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและพัฒนาทักษะการบริหารเวลา เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันเวลา และมีคุณภาพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, บุคลากร, การปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Public Administration Student, Buriram Rajabhat University E-Mail : 650112801091@bru.ac.th

² นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Public Administration Student, Buriram Rajabhat University E-Mail : 650112801097@bru.ac.th

³ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Public Administration Student, Buriram Rajabhat University E-Mail : 650112801099@bru.ac.th

⁴ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Public Administration Student, Buriram Rajabhat University E-Mail : 650112801108@bru.ac.th

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Assistant Professor in Public Administration at Buriram Rajabhat University E-Mail : sakon.pt@bru.ac.th

ABSTRACT

This research article has two objectives: (1) to study the level of work motivation among personnel at Buriram Pittayakhom School, Buriram Province. (2) to propose guidelines for enhancing work motivation among personnel at Buriram Pittayakhom School, Buriram Province. The sample group consisted of 221 personnel from the school. This study employed a quantitative research methodology, using the concept of work motivation as the research framework. The research was conducted at Buriram Pittayakhom School, Buriram Province. A proportionally stratified random sampling method was used to select a sample of 142 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using basic statistical methods, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that: (1) the overall level of work motivation among personnel at Buriram Pittayakhom School was at a moderate level, with a mean score of 3.14 (S.D. = 0.403); and (2) the proposed guidelines to improve work motivation covered five key areas: achievement, nature of work, working conditions, responsibility, and salary. It is recommended that performance evaluations be conducted in detail, with constructive feedback provided to support ongoing development. Regular meetings and group discussions should also be organized to enhance work skills and time management abilities, such as setting clear goals and planning tasks in advance, to ensure timely and high-quality work outcomes.

Key word : motivation, personnel, work performance

บทนำ

จากการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากจะต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรแล้วยังจะต้องรู้จักการจูงใจสมัยใหม่ โดยหาสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้ บุคลากรรู้สึก อยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มี อิทธิพลต่อสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการด้านร่างกาย การที่ผู้นำจะจูงใจและ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องรู้จักหรือทำความรู้จัก กับคนในองค์กรของตน ด้วย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ผู้นำต้องมีความเข้าใจความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติของบุคคลและความต้องการเพื่อจะได้กำหนด สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่สำคัญสำหรับการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามความต้องการขององค์การ จักรี ศรีจารุเมธีญาณและ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563, น.2)

การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็น ประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2563, น.51-67) ฉะนั้น ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทาง การศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานสามารถโน้มน้าว และจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562, น.145-159) ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวรวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลางการพัฒนาของจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความเจริญเติบโตทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โรงเรียนมีภารกิจหลักในการให้การศึกษามีคุณภาพแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในทุกระดับชั้น รวมถึงด้านสังคมและวัฒนธรรมโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม โดยนักเรียนที่เรียนที่โรงเรียนแห่งนี้มา จากหลากหลายพื้นที่ทั้งในตัวเมืองและพื้นที่ชนบทที่อยู่ใกล้เคียง โรงเรียนจึงมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมที่หลากหลาย

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต32 เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม
2. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และยุวดี ลีเบ็น (2559, น.11-16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล โดยมีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล และในความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปคือ ช่วงวัยที่แตกต่างกัน

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563, น.426) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564, น.53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้น และกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดง

พฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

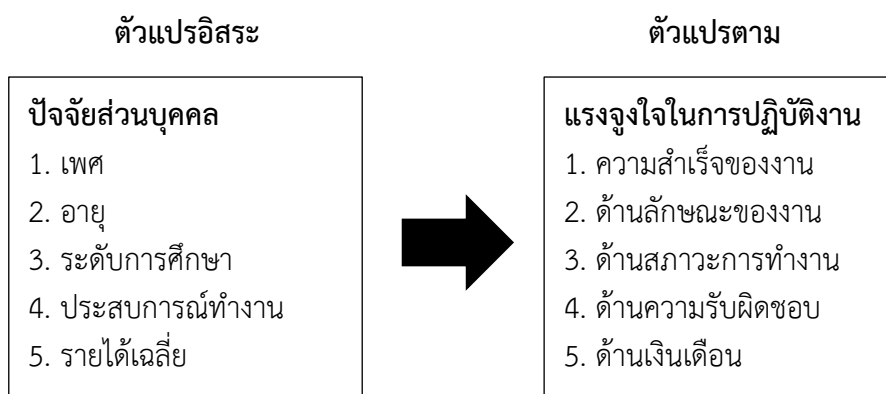
อุไรลักษณ์ ปุมเป้า (2565, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้น หรือสิ่งเร้าให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการของตนโดยความเต็มใจ

บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (256, น.232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เต็มใจ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย ของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก, 1959

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรอบแนวคิดหรือหลักการที่จะศึกษามีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็นดังนี้ คือ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รายละเอียดดังภาพประกอบ

รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากร 11 ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 221 คน (โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567) กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากบุคลากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 142 คน โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p.727) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วน

บุคคล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังแสดงในภาพตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไป	จำนวนประชากร (N=142)	
	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	71	50.00
หญิง	71	50.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	5	3.50
31 – 40 ปี	61	43.00
41 – 50 ปี	63	44.40
51 ปีขึ้นไป	13	9.20
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	1	0.70
ประถมศึกษาตอนปลาย	4	2.80
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ เทียบเท่า	6	4.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	2	1.40
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	2	1.40
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	54	38.00
สูงกว่าปริญญาตรี	73	51.40
4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้ (ปี)		
1-5 ปี	54	38.00
6-10 ปี	47	33.10
11-20 ปี	31	21.80

สภาพทั่วไป	จำนวนประชากร (N=142)	
	จำนวน	ร้อยละ (%)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	10	7.00
ไม่เกิน 20,000 บาท	66	46.50
20,001 – 25,000 บาท	19	13.40
25,001 – 30,000 บาท	13	9.20
มากกว่า 30,000 บาท	44	31.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิง มีจำนวน 71 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.15	0.449	ปานกลาง	1
3. ด้านสภาวะการทำงาน	3.15	0.418	ปานกลาง	1
5. ด้านเงินเดือน	3.14	0.510	ปานกลาง	2
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.14	0.397	ปานกลาง	2
2. ด้านลักษณะของงาน	3.10	0.460	ปานกลาง	3
รวม	3.14	0.403	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X}$ = 3.14, S.D.=0.403) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{X}$ = 3.15, S.D.=0.449) ด้านสภาวะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{X}$ = 3.15, S.D.=0.418) รองลงมา ได้แก่ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X}$ = 3.14, S.D.= 0.510) ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X}$ = 3.14, S.D.= 0.397) และสุดท้าย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 0.460)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.16	0.486	ปานกลาง	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.16	0.406	ปานกลาง	1
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	3.15	0.460	ปานกลาง	2
4. ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.14	0.527	ปานกลาง	3
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานเสมอ	3.11	0.501	ปานกลาง	4
รวม	3.14	0.397	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.397) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อ 3 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ข้อ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.486) ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.460) ข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.527) และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.501)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.13	0.489	ปานกลาง	1
3. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.11	0.542	ปานกลาง	2
2. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.09	0.570	ปานกลาง	3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	3.09	0.531	ปานกลาง	3
4. ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.07	0.554	ปานกลาง	4
รวม	3.10	0.460	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.460) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.489) รองลงมาคือข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.542) ข้อ 2 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.554)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาวะการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาวะการทำงาน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
3. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และ ห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	3.18	0.541	ปานกลาง	1
4. หน่วยงานของท่านมีระบบ สาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบ ประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่มเป็นต้น	3.17	0.445	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.16	0.500	ปานกลาง	3
5. บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะ ปฏิบัติงาน	3.15	0.466	ปานกลาง	4
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมี จำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวน ปริมาณงาน ของแต่ละตำแหน่ง	3.11	0.501	ปานกลาง	5
รวม	3.15	0.418	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาวะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.418) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.541) รองลงมาคือข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.445) ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.466) และข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.501)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย	3.21	0.530	ปานกลาง	1
3. ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	3.17	0.461	ปานกลาง	2
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.13	0.569	ปานกลาง	3
1. ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.12	0.484	ปานกลาง	4
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิด เห็นและข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานใน หน้าที่	3.11	0.560	ปานกลาง	5
รวม	3.15	0.449	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาวะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.418) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.530) รองลงมาคือข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.461) ข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.569) ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.484) และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.560)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	จำนวนประชากร (N=142)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
4. การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.19	0.545	ปานกลาง	1
2. อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.17	0.545	ปานกลาง	2
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.13	0.569	ปานกลาง	3
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.11	0.572	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.09	0.618	ปานกลาง	5
รวม	3.14	0.510	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาวะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.510) ข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.545) รองลงมาคือข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.545) ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.569) ข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.572) และข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.618)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลา อย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและทำให้มีคุณภาพ	10	14.2
2. ด้านลักษณะของงาน	ควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างละเอียดและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	15	21.3
3. ด้านสภาวะการทำงาน	ควรมีการประชุมหรือการพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถเพิ่มความสามารถในการทำงาน	7	9.94
4. ด้านความรับผิดชอบ	ควรฝึกการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหา	16	22.72
5. ด้านเงินเดือน	ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	32	45.44
รวม		80	100

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.44 ควรฝึกการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 ควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างละเอียดและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลาอย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและทำให้มีคุณภาพ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และน้อยที่สุดคือ ควรมีการประชุมหรือการพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอในการทำงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94

วัตถุประสงค์ที่ 2 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสอดคล้องกัน โดยลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลา อย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและทำให้มีคุณภาพ ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน ควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างละเอียดและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ลำดับที่ 3 ด้านสภาวะการทำงาน ควรมีการประชุมหรือการพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถเพิ่มความสามารถในการทำงาน ลำดับที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ ควรฝึกการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหา ลำดับที่ 5 ด้านเงินเดือน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ

บทสรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหาร และบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการทำงานด้าน ต่าง ๆ นั้น ควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลา อย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ควรแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ จัดอันดับความสำคัญที่ชัดเจน และควรมีการประชุมหรือพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยต่างๆ เช่น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมปักษ์ร์ เพชรจรัสศรี ภูษิตย์ วงษ์เล็ก ปฎิมา รุ่งเรือง และ จตุพร สังขวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศกร สร้อยศรี (2560, น.66-78) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อีร์สรล โกคินนิโซค โซภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ การปกครองที่ 8 อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ได้รับ มอบหมายเชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสก้าวหน้า ปัจจัย เหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กันยาภัทร ภัทรโสทธิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาพรวมของบุคลากรแตกต่างกันในปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ รายได้เฉลี่ย ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิดา ไสยรส และ สิทธิพร สุนทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สอดคล้องกับการศึกษาของ อัคราฐ หายธงชัย และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะนโยบายที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ควรเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารเวลา อย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันเวลา และทำให้มีคุณภาพ ด้านลักษณะของงาน ควรจัดให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างละเอียดและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ด้านสภาวะการทำงาน ควรมีการประชุมหรือพูดคุยในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถเพิ่มความสามารถในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ควรฝึกการรับมือสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหา ด้านเงินเดือน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมา บุญนาค และ โสภณ เพ็ชรพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ กษมา สุวรรณรักษ์ และ ชวิศา พิศาลรัชรินทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเรียนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนกวดวิชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บรรณสรณ์ นรดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดอกคำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ศึกษาเรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรออกแบบนโยบายที่สนับสนุนการสร้างระบบรางวัลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เช่น การให้รางวัลตามความสำเร็จของงาน ทั้งในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ควรส่งเสริมนโยบายที่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร
3. ควรพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เช่น การรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะของการนำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น หรือตัวชี้วัดอื่น เช่น ตัวชี้วัดด้านนโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแลงาน
2. พิจารณาเครื่องมือวิจัยที่ท่านสมัยมาช่วยในการเก็บข้อมูล เช่น การใช้แอปพลิเคชัน หรือ ระบบออนไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กษมา สุวรรณรักษ์ , ชวิศา พิศาลรัชนีกร. (2563). การศึกษาแรงจูงใจของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในการเรียนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนกวดวิชา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 34(2), 45–58. สืบค้นจาก <https://nida.ac.th/research/การศึกษาแรงจูงใจของผู้เรียน>
- กันยาภัทร ภัทรโสทธิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นวมนิเทศศาสตร์ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. วารสาร ไตรศาสตร์, 3(2), หน้า 18–37. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jts/article/view/278411>.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ , สุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตอีสาน, 5(1), 426–433. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/240213/16426>
- ณัฐภูมิ แสงสุวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตการปกครองที่ 8. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 11(2), 45–56. สืบค้นจาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/src/article/view/1312/1185>
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1146/1/62010586021.pdf>
- ธีรสรณ์ โกคินนิธิโชค, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ, ในตะวัน กำหม่อม. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตการปกครองที่ 8. (บทความวิจัย). วารสารสังคมศึกษาศาสตร์ และวัฒนธรรม ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 [กรกฎาคม-ธันวาคม 2567].
- บรรณสรณ์ นรดี (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองอำเภอดอนจาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305–317. สืบค้น จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247448>.
- บุญจิตราดุลย์, น. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(1), 1–12. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/254534/171850>
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสาร วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1), 1–100. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=63584

- บุญอักษร, ป., & เพชรพวง, โ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(2), 135–144. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/264531/182288>
- บุรินทร์พรวิทย์ พวนอ้อย , อนุชิต บุณพันธ์ , มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติพิมพ์. วารสารเทคโนโลยีมีเดียและการออกแบบ, 5(1), 145–146. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/download/259705/175672>
- ปัทมิตา บุญนาค และโสภณ เพ็ชรพวง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (2023): กรกฎาคม-ธันวาคม, 2566. หน้า 136-147. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/264531>.
- เปรมปภัสร เพชรจรัสศรี, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก, ปฎิมา รุ่งเรือง, ตรีวิทย์ อัครศิริศิลป์, จตุพร สังขวรรณ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์. (บทความวิจัย). สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระ ราชนูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, ภาวัต มิสติย์, กวณัน เทตบุตร. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารมนุษยสังคมสาร (มสส.) ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2563) : หน้า 51-67. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=612376
- เพชรจรัสศรี, เปรมปภัสร, วงษ์เล็ก, ภูษิตย์, รุ่งเรือง, ปฎิมา, อัครศิริศิลป์, ตรีวิทย์, & สังขวรรณ, จตุพร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 28(1), 114–123. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/255836>
- ภัทรโสทธิ, ก. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 15(1), 45–60. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jts/article/view/278411/187287>
- รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชนิเวศน์, 16(1), 31–40. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/177132>.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย). สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf>

- ศศกร สร้อยศรี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 3(1). 66-78.
- ศิริพร สร้อยศรี , ดลฤดี เกิดสมุทร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3(1), 66-78. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SB_Journal/article/view/191602
- ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, กษราภรณ์ สุดตาพงศ์, ยุวดี ลีเป็น. (2559). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์กร. วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 14, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2559), หน้า 11-16. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=503397
- สังข์ทอง, อ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองอำเภัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 6(1), 1-15. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247448/167648>
- สุขแสง, ส., & สารนาท, ว. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 16(1), 1-12. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/177132/126213>
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, ศราวุฒิ สนใจ. (2562). โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 30, ฉบับที่ 3 (ก.ย.-ธ.ค. 2562), หน้า 145-159. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=537750
- อัศราวุธ หาญธงชัย และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์. หน้า 37-50. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/254534>.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบลาปาก จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=605935