

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

Work Motivation of Teachers at District-Level Learning Promotion Centers
under the Office of Learning Promotion in Yala Province

ดุลยา รุมอ

Dulya Rumor

คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์

Abstract

This research aimed to: 1) examine the overall level of work motivation among teachers at District-Level Learning Promotion Centers under the Office of Learning Promotion, Yala Province; 2) compare work motivation by gender, age, educational level, and work experience; and 3) identify problems and proposed guidelines for its enhancement. This quantitative study drew a sample of 158 teachers from a population of 261, determined by Taro Yamane's formula. The instrument was a five-level Likert questionnaire based on Herzberg's Two-Factor Theory across ten dimensions. Statistics employed included mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc test.

The findings revealed three main results. First, the overall work motivation was at a high level with interpersonal relations scoring highest and advancement and recognition scoring lowest. Second, comparisons by gender and age showed no statistically significant differences overall; however, educational level yielded significant differences at the .05 level in the responsibility and policy and administration dimensions, with postgraduate teachers scoring higher, and work experience yielded a significant difference in the achievement dimension, with teachers having over 20 years of experience scoring higher than those with 10–20 years. Third, the most frequently cited problems were low salary, insufficient welfare benefits, and a low salary ceiling, followed by job insecurity from contract renewal uncertainty; the most proposed solutions were increasing salaries and expanding the salary ceiling, followed by reducing non-instructional workload and distributing duties more equitably.

Keywords: Salary increase¹; Motivation²; In terms of job security. ³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติ ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำนวน 261 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรทาร์ยามาเน่ จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่าง ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ทั้งนี้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สำหรับระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และ 3) ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนน้อย สวัสดิการน้อย เพดานเงินเดือนต่ำ รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความไม่แน่นอนของการต่อสัญญาจ้าง สำหรับแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เสนอมากที่สุด คือ การเพิ่มเงินเดือนและขยายเพดานเงินเดือน รองลงมา คือ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนและกระจายงานให้เหมาะสม

คำสำคัญ : การเพิ่มเงินเดือน1; แรงจูงใจ2; ด้านความมั่นคงในงาน 3

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในยุคศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความท้าทายระดับโลก แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (กระทรวงศึกษาธิการ.

2560) สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 4 ที่มุ่งส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน

จากการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2563) พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยยังคงประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปยังพื้นที่ห่างไกลและบริบทพิเศษ ซึ่งต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาคือ คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สมยศ นาวิกการ. 2564)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงหากมีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนักแต่มีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี อาจให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงแต่ขาดแรงจูงใจ (สมชาย วงศ์นายะ. 2563) แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมาย และสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก การใช้กำลังบังคับอาจทำให้งานสำเร็จ แต่ประสิทธิภาพของงานอาจต่ำ ซึ่งไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง (ปรียานุช ศรีสวัสดิ์. 2564)

การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร การจูงใจจะช่วยตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร (วิทยา ดงคาเทพ. 2565) โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล (นันทิตา สุขสมบุญ และ อัญชลี มหาวิทยาลัย. 2566)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เป็นหน่วยงานระดับจังหวัดที่อยู่ภายใต้การดูแลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทท้องถิ่น และแผนการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา มี

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทั้งสิ้น 8 อำเภอ ประกอบด้วย ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองยะลา รา มัน กรงปินัง กาบัง ยะหา บันนังสตา ธารโต และเบตง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอมีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้และกำกับดูแลศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลและศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการและ เทคโนโลยีให้เป็นไปตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังขาดการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยเฉพาะ โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความซับซ้อน ทั้งด้านความปลอดภัย ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และข้อจำกัดด้านทรัพยากร นอกจากนี้ จากการ สังเกตการณ์เบื้องต้นของผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ พบสัญญาณที่น่ากังวล ได้แก่ ครูผู้สอนบางส่วน แสดงออกถึงความกังวลด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีสัดส่วนสูงในสังกัด สภาพแวดล้อมการทำงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ รวมทั้งความกังวลด้านค่าตอบแทนและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน ในระดับจังหวัดที่จะนำไปใช้วางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลได้อย่างตรงจุด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดยะลา ตามกรอบแนวคิด 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ซึ่งสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงาน ทำให้ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติ ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 8 อำเภอ รวมจำนวน 261 คน (สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดยะลา 2568)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 8 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง 158 คน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และเลือกตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้น ภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสถานศึกษา

บทบาทวรรณกรรม

การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้าน ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่กำหนดไว้ (จิตติมา วรรณศรี. 2564: 89)การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการในด้านต่างๆ ของระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การเงิน และบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (รุจาภรณ์ ลักษณะดี. 2565: 134)

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมมือกันในการวางแผน จัดองค์การ ปฏิบัติงาน และควบคุมการดำเนินงานด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ ความสำคัญของการบริหารการศึกษาสามารถอธิบายได้ในหลายมิติ ดังนี้ 1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษากิจการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การศึกษาของสมรัก มุ่งปิติ (2565: 156) พบว่า การบริหารการศึกษาที่ดีจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านทรัพยากรทางการศึกษา 2. การส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การศึกษากิจการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิจัยทางการบริหารการศึกษาช่วยให้ผู้บริหารได้สารสนเทศเชิงคุณค่าที่นำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา (ปุณณัฐฐา มาเชศ. 2563: 78) การวิจัยทางการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการศึกษาค้นหาความรู้แนวคิด หรือวิธีการที่จะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ ที่ช่วยให้ได้สารสนเทศเชิงคุณค่าที่นำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มประสิทธิผลขององค์การการศึกษา ส่งเสริมการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล สนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของประเทศให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะของงานที่ทำเป็นหัวใจสำคัญของปัจจัยกระตุ้นตามทฤษฎีเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะและเนื้อหาของงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานวรรณ ชูศรี (2565: 89) อธิบายว่าลักษณะของงานที่ทำตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ครอบคลุมถึงความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความสมบูรณ์ของงาน และความมีความหมายของงาน งานที่มีลักษณะน่าสนใจ ใช้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และสร้าง

ความรู้สึกภาคภูมิใจจะสร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืนสุภาวิตา ชมพูประทีป (2566: 123) อธิบายว่า ลักษณะของงานที่เหมาะสมควรมีองค์ประกอบสำคัญ หมายถึง (1) ความชัดเจนของหน้าที่และบทบาท (2) ความท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ (3) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และ (4) การได้เห็นผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน งานที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากร

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยงานที่สร้างแรงจูงใจต้องมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ให้อิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีการปฏิบัติงาน มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการสอน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เมื่อได้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ความก้าวหน้าของนักเรียน ความสำเร็จของโครงการ หรือการได้รับการยอมรับจากชุมชน จะเกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืนและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนทฤษฎี/วรรณกรรม/แนวความคิด

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การบริหารการศึกษา ความหมายของการบริหารการศึกษา ความสำคัญของการบริหารการศึกษา หลักการบริหารการศึกษา แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิภาพ และแนวทางการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู แนวทางการปฏิบัติงานของครู บริบทสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ในบทนี้จะเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีเนื้อหารายละเอียดประกอบด้วย

1) การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 261 คน จาก 8 อำเภอ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา. 2568)

2) การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 158 คน จาก 8 อำเภอ ได้มาโดยวิธีการดังนี้

3) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ จำแนกเป็น 2 ปัจจัย 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้ 1. ปัจจัยกระตุ้น 1.1 ด้าน ลักษณะของงานที่ทำจำนวน 5 ข้อ 1.2 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับจำนวน 5 ข้อ 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจำนวน 5 ข้อ 1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำนวน 5 ข้อ 1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงานจำนวน 5 ข้อ 2. ปัจจัยค้ำจุ 2.1 ด้านความมั่นคงในงานจำนวน 5 ข้อ 2.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำนวน 5 ข้อ 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำนวน 5 ข้อ 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำนวน 5 ข้อ 2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงานจำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยกำหนดระดับค่าน้ำหนักและแปลความหมายของคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์ วิทยาเขตจังหวัดยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของครูถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการส่งและรับคืนด้วยตนเองภายใน 20 วัน นับตั้งแต่วันที่ส่ง
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่า ยังไม่ครบตามจำนวน หรือแบบสอบถามยังไม่มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ครูดำเนินการตามที่พบ
4. เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเขียนหมายเลขของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา พิจารณาเกณฑ์ตัดสินผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 ฉบับ และได้รับกลับคืน จำนวน 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

100 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งหาค่าแจกแจงความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา เงินเดือนและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (N=158)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	31.6
หญิง	108	68.4
รวม	158	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	10	6.3
30 – 40 ปี	51	32.3
มากกว่า 40 ปี	97	61.4
รวม	158	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	91.1
สูงกว่าปริญญาตรี	14	8.9
รวม	158	100
ประสบการณ์ในการ ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	47	29.7
10 – 20 ปี	80	50.7
มากกว่า 20 ปี	31	19.6
รวม	158	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 68.43 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 เมื่อพิจารณาตาม อายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมา อายุระหว่าง 30-40 ปี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 98.9 และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และ ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา โดยภาพรวม

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	n=158		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ

1.ปัจจัยกระตุ้น			
1.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.33	0.41	มาก
1.2 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.29	0.41	มาก
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.19	0.54	มาก
1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.51	มาก
1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.47	มาก
รวม	4.25	0.46	มาก
2.ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านความมั่นคงในงาน	4.24	0.52	มาก
2.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.16	0.55	มาก
2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.34	0.51	มาก
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.58	มาก
2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.28	0.49	มาก
รวม	4.28	0.53	มาก
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.25, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.34, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (= 4.33, S.D. = 0.41) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (= 4.30, S.D. = 0.58) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (= 4.29, S.D. = 0.41) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (= 4.29, S.D. = 0.47) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (= 4.28, S.D. = 0.49) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (= 4.26, S.D. = 0.55) ด้านความมั่นคงในงาน (= 4.24, S.D. = 0.52) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (= 4.19, S.D. = 0.54) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (= 4.19, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีจิตวิญญาณความเป็นครูและความรักในวิชาชีพอย่างแท้จริง แม้ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความท้าทายทั้งด้านความปลอดภัยและความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ยังคงมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งวัฒนธรรม

อิสลามที่ให้ความสำคัญกับความเกี่ยวเนื่องกันฉันพี่น้องส่งผลให้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนข้อจำกัดของระบบการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลงานที่ยังขาดความชัดเจนและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ รักษ์ผล (2561 : 165) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก (2563 : 111) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113) ที่อธิบายว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลดังนี้ 2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 10 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งสองเพศในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในด้านกรมอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบโดยไม่แบ่งแยกตามเพศ นอกจากนี้ในบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งครูเพศชายและเพศหญิงต่างก็ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมและความท้าทายในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ความไม่สงบ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้งสองเพศอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2563 : 233) ที่พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก กาวี (2564 : 61) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร คงรงค์ (2565 : 50) ที่พบว่าข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 10 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนทุกช่วงอายุในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ต่างมีจิตวิญญาณความเป็นครูและความรักในวิชาชีพที่ใกล้เคียงกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับช่วงอายุ อีกทั้งการทำงานในพื้นที่บริบทพิเศษของจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่นและทุ่มเทในระดับสูง ทำให้ครูทุกช่วงอายุต่างมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกกลุ่มวัย ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การพัฒนาศักยภาพ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูผู้สอนทุกช่วงอายุมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก กาวี (2564 : 61) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 42) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา จันทนป (2562 : 378) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งหน้าที่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางด้านเท่านั้น 2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามีองค์ความรู้ที่กว้างและลึกกว่าในด้านการบริหารการศึกษา ทำให้มีความเข้าใจในระบบการบริหารองค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กร และนโยบายการศึกษาได้ดีกว่า รวมทั้งมีทักษะในการวิเคราะห์นโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าของความรับผิดชอบในงานได้ชัดเจนมากกว่า ส่งผลให้มีแรงจูงใจในด้านเหล่านี้สูงกว่า นอกจากนี้ครูที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมักมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมากกว่า ซึ่งส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการรับผิดชอบต่องานและนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2563 : 233) ที่พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร คงรงค์ (2565 : 50) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์ และปัตตาচার์จี (Singh and Bhattacharjee, 2010) ที่พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และการเติบโตและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยพิจารณาภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ผ่านการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในงานได้ดีกว่า เมื่อประสบความสำเร็จบ่อยครั้งก็ยิ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่แข็งแกร่ง ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ระดับกลาง 10-20 ปี อาจยังอยู่ในช่วงที่ต้องรับมือกับความซับซ้อนของงานในระดับที่สูงขึ้น แต่ยังไม่มีความชำนาญเพียงพอที่จะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในงานได้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี อุไรวงศ์ และธีรยุทธ สว่างวงศ์ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันกับนักเรียน การมีอิสระในการสอน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสะสมและเติบโตขึ้นตามประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพชนก รัตนมณี และสุธิดา มาลัยทอง (2566) ที่พบว่า ครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัว ขาดความมั่นใจ และมีความกดดันจากภาระงานที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานยังไม่เต็มที่ รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 114) ที่ระบุว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา แตกต่างกัน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวในด้านต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ปรากฏดังนี้ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน จำนวน 158 คน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามกลุ่มปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า 3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ไม่มีด้านใดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอน จำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีช่วงอายุคู่ใดเลยที่มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งยอมรับสมมติฐานบางส่วน 3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา 4.1 ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่หลากหลายนและไม่ชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ การมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่จำกัด เกณฑ์การประเมินที่ขาด

ความชัดเจนและความเป็นธรรม รวมทั้งการขาดการยกย่องชมเชยและการยอมรับในผลงานของครูอย่างเหมาะสม ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในการจ้างงานเนื่องจากระบบสัญญาจ้างที่ไม่แน่นอน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและเพดานเงินเดือนต่ำ สถานที่ทำงานที่คับแคบและไม่เพียงพอ รวมทั้งนโยบายและการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความต่อเนื่อง 4.2 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ให้ชัดเจนและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ บุคลากร จัดระบบประเมินความก้าวหน้าให้ชัดเจนและเป็นธรรม ส่งเสริมการยกย่องชมเชยและให้การยอมรับแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ครูรับรู้ความสำเร็จในงานของตนเอง ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ควรกำหนดเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างให้โปร่งใสและมั่นคง ปรับปรุงค่าตอบแทนและขยายเพดานเงินเดือนให้เหมาะสม จัดสรรงบประมาณปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ชายแดนภาคใต้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้แก่ 1.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน กระจายงานให้เหมาะสมและทั่วถึง รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ครูและผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ 1.2 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผู้บริหารควรมอบหมายงานโดยยึดหลัก Right man on the right job คือ วางคนให้ตรงกับความสามารถ กระจายงานให้ทั่วถึงและเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงาน 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ควรจัดให้มีการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่ยึดถือคุณลักษณะและความสามารถ จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านวิชาการให้ครูอย่างต่อเนื่อง และขยายระยะเวลาการต่อสัญญาเพื่อความมั่นคงในอาชีพ 1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยและสนับสนุนครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากร 1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ จัดให้มีการรายงานผลความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมองเห็นความสำเร็จในงานของตนเอง และยกย่องผลงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เชิงลึกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริบทเฉพาะของพื้นที่ เช่น ปัจจัยด้านความปลอดภัย ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภาษา 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

References

- กมลชนก กาวี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนแม่จะเรอาอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2564). ทฤษฎีแรงจูงใจและการประยุกต์ใช้ในองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมดาพับลิเคชั่น.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ. วารสารวิทยาการจัดการ 7(2), 67-89.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกตแก้ว พันซิ่ง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก: การประยุกต์ใช้ในองค์การไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา 12(1), 134-156.
- เฉลิมยศ พุทธา. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดา อุ๋นทอง. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา วรณศรี. (2563). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาต สกนกก. (2562). จิตวิทยาการทำงาน: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยรัตน์ สมบูรณ์. (2563). ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2562). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2563). การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชพร คำเถียร. (2561). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจ. วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 15(3), 123-145.
- อับดุลเราะห์มาน ยูโซะ และ สุธีรา มาลัยเพชร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่ชายแดนใต้. วารสารวิจัยการศึกษา 18(2), 45-67.

คชุไฮมี มามะ และ อัสม่า อับดุลกอเดร์. (2564). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในพื้นที่ชายแดนใต้. วารสารหลักสูตรและการสอน, 12(1), 78-95.

พิมพ์ชนก รัตนมณี และ สุธิดา มาลัยทอง. (2566). แรงจูงใจของครูรุ่นใหม่ในการพัฒนาการศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 20(3), 112-130.

ธัญพร สุวรรณคาม. (2562). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.

ธันชนม์ มาตราหอย. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธันยพร จารุไพศาล. (2563). จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทิดา สุขสมบูรณ์ และ อัญชลี มหาวิทยาลัย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45-62.

นิธิดา เจริญสุข. (2564). การจัดการองค์การในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

นิตยา พรหมจันทร์. (2562). การจัดการความขัดแย้งในองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นิรันดร์ จันทร์แก้ว. (2563). การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภาพร คงรงค์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นรธรา รัชผล (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

นัฐพร แสงวิราช. (2567). จิตวิทยาการทำงานสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นรรมล ศาลาคาม และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 16(2), 42-58.

นันทิกา สิงแวดล้อม. (2565). การบริหารจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: กรีนเพรส.

ปราณี ศรีวิชัย. (2565). หลักการบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริญญ์ ศรีสวัสดิ์. (2564). การจูงใจในการทำงาน: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณณัฐมา มาเขต. (2563). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2563). การสร้างความมั่นใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน. (2564). การบริหารงานในหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พิเชษฐ ศรีไชยวาน. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวิตา ชมพูประทีป. (2566). ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม แอนด์ โซเท็กซ์.

มาลินี ทองดี. (2564). การควบคุมในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ยุครัตน์ สุขใจ (2565). การทำงานเป็นทีม: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ท็อปการพิมพ์.

รัตนพล ปรับเปลี่ยน. (2565). การบริหารแบบยืดหยุ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อ.พ.ศ. 2566. เล่มที่ 140 ตอนที่ 67 ก. 18 พฤษภาคม 2566.

รจนาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). การจัดการในระบบการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รศ.ดร.นิรันดร์ สุวรรณรัตน์ และ ดร.ฟาติมะห์ สามี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่ชายแดนใต้. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, 14(3), 78–95.

สุกัญญา ไชยพร และ มนตรี สุขใจ. (2564). แรงจูงใจและความเครียดของบุคลากรทางการศึกษาในสถานการณ์วิกฤต. วารสารจิตวิทยาการศึกษา, 25(2), 145–167.

สุนีย์ หวังสันติ และ อับดุลฮาติม ดอเลาะ. (2565). การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างสันติภาพในพื้นที่ชายแดนใต้. วารสารสันติศึกษา, 17(1), 89–112.

ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วชิรวิทย์ สุราสา และเอกราช โขษิตพิมานเวช. (2565). ภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา. วารสารผู้นำทางการศึกษา, 18(3), 145–167.

วรลักษณ์ จันดี. (2565). การลดปัญหาการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วรรณมา ชูศรี. (2565). การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิชัย วัฒนสิน. (2566). หลักการบริหารการศึกษาเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย แสงประทีป. (2565). การเสริมสร้างภาวะผู้นำและค่าตอบแทนในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.

วิทยา คงคาเทพ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2563). การปฏิรูปการศึกษาไทย: ความท้าทายในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แม็ค.

วิมลสิริ คุณภาพ. (2563). การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: ควอลิตี้บุ๊กส์.

วิภาวี สุขใจ. (2564). หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2563). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2565). รายงานสถานการณ์การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2565. ยะลา: ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้.

สายชล ศิริพงษ์. (2565). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมเกียรติ ตั้งยิ่งยัย. (2567). แนวทางการบริหารการศึกษาสู่ความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย วงศ์นายะ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมยศ นาวิกาน. (2564). คุณภาพครูกับการพัฒนาการศึกษา. วารสารวิชาการครูศาสตร์, 22(1), 15–28.

สมรัก มุ่งปิติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย. วารสารวิจัยและพัฒนา, 8(2), 67–89.

สมรัก มุ่งปิติ. (2565). คุณภาพการศึกษาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสารพัฒนาการศึกษา, 25(3), 156–178.

สมศักดิ์ เทาเทียม. (2564). ความเท่าเทียมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เทาเทียม.

สมภพ ห่วงทอง และ สุทธิศักดิ์ สุวีริย์. (2564). สุขภาพจิตในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โร

Akdemir, A. (2020). Determining teachers' motivation according to Herzberg's motivation theory. *Journal of Educational Research*, 15(3), 112–128.

Badeg, M. (2020). Examining job satisfaction of Aksum University faculty members from the perspective of Herzberg's two-factor theory. *Ethiopian Journal of Higher Education*, 8(2), 45–62.

Bahtilla, R. (2021). The impact of school environment on teachers' job satisfaction in secondary schools. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 234–251.

Batool, S., Shahnawaz, M., & Habib, A. (2021). The relationship of Herzberg's two-factor theory to job satisfaction and motivation of science teachers in Rawalpindi district, Pakistan. *Asian Journal of Education and Training*, 7(2), 89–105.

Ganesh, K., & Liu, M. (2022). Employee satisfaction of automotive industry sales staff in Beijing, China: A Herzberg's two-factor theory approach. *International Business Research*, 15(1), 78–94.

Miah, S., & Hasan, R. (2021). The impact of Herzberg's two-factor theory on job satisfaction of teachers in private universities in Bangladesh. *South Asian Journal of Higher Education*, 12(3), 156–172.

Polite, J. (2020). Teachers' perceptions of school administrators' role in teacher job satisfaction. *Educational Leadership Review*, 21(2), 67–84.

Singh, P., & Bhattacharjee, S. (2010). A study to measure job satisfaction of academicians using Herzberg theory in the context of North East India. *Indian Journal of Management Studies*, 17(4), 201–218.

Tran Ngoc Mai. (2015). Work motivation factors affecting organizational commitment of staff at Hue University, Vietnam. *Vietnamese Journal of Educational Research*, 8(2), 34–48.

Yan-Li, C., & Hassan, A. (2018). Leadership towards job satisfaction in secondary schools in Malaysia: Motivation and hygiene fact