



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภотаใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS IN SCHOOLS LOCATION AT
THAMAI DISTRICT UNDER THE JURISDICTION OF THE CHANTHABURI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปิ่นจิตตา ปิ่นแก้ว

Puntita Pinkaew

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ไทย

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand

Received: May 10, 2026 Revised: May 20, 2026 Accepted: May 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภотаใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภотаใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 103 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.984 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภотаใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภотаใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the level of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by academic qualifications and work experience. The sample consisted of 10 school administrators and 103 teachers, totaling 113

people. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.984. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way ANOVA.

The research results showed that 1) the overall level of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, was high. 2) The comparison of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, based on academic qualifications and work experience, showed no significant differences overall or in individual aspects.

Keywords: motivation, performance of teachers, school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะรากฐานของการพัฒนาทักษะชีวิต และการเจริญก้าวหน้าในสังคมเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ได้พัฒนาความคิด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 15) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่สำนักงานเลขาธิการการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงคุณภาพของการเรียนรู้เป็นสำคัญ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การจัดการศึกษาควรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวได้ในโลกของการทำงานที่มีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยนั้น ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้คน ทุกกลุ่มวัยสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้นอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน นอกจากนี้ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยควรมีการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะทั้งด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมให้กับเยาวชน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบว่า ครูหลายคนประสบปัญหาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุหลักมาจากภาระงานที่มากเกินไป เช่น งานธุรการ การประเมินผล และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เวลาที่ควรใช้ในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเองลดลง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาที่รวดเร็ว ทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่เสมอ แต่ขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การอบรมที่เหมาะสม หรือทรัพยากรในการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูรู้สึกเครียดและหมดกำลังใจในการพัฒนาตนเองและการสอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

ข้อจำกัดที่ฉุดรั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน คือ ปัญหาอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับอาชีพในภาคเอกชน พบว่า เงินเดือนเริ่มต้น ค่าตอบแทนความท้าทาย และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพครูยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเลือกเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพนี้ ซ้ำร้ายกว่านั้น ระบบการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าประสิทธิภาพของงาน ยังส่งผลให้ครูขาดอิสระในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และขาดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง ปัจจัยสะสมเหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูขาดความอดทนและความตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งคือปัญหาที่บั่นทอนประสิทธิภาพการศึกษาไทยคือ การที่ครูต้องแบกรับภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ซึ่งรวมถึงงานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน และงานโครงการพิเศษต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือภายนอกขอความร่วมมือมา งานเหล่านี้มักไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน และอยู่นอกเหนือคำบรรยาย ลักษณะงาน ส่งผลให้ครูสูญเสียเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่ฉุดรั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่สะท้อนถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรต่อการทำงานเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยงานที่ไม่มีขอบเขตชัดเจนเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางจิตใจและทัศนคติที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานประเด็นปัญหาดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (2563) (กัญญรัตน์ ผิวคำ, 2566)

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีเปรียบเสมือนเกราะป้องกันสำคัญที่ช่วยยับยั้งภาวะหมดไฟของครูไทยในสภาวะวิกฤต ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง จะมีความพร้อมและยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าปกติ ในทางตรงกันข้าม การแบกรับภาระงานที่ไม่ใช่งานสอน เช่น งานธุรการหรือโครงการฝักจากภายนอกที่มากเกินไป ถือเป็นปัจจัยบั่นทอนจิตใจที่รุนแรงที่สุด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อพลังใจและประสิทธิภาพในการดูแลศิษย์ ดังนั้นการมุ่งเน้นนโยบายเพื่อลดภาระงานส่วนเกินและเพิ่มปัจจัยเสริมสร้างพลังบวกในสถานศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครูให้กลับคืนมาอย่างเข้มแข็ง การสร้างสวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในระบบ

ต่อไปได้เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกเป็นลูกโซ่ ไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาระดับชาติอย่างยั่งยืน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับในทุกองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและสามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนล้วนมีความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคธุรกิจ เพราะจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรแรงจูงใจ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจกระทบต่อความสำเร็จของงานโดยรวมได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างชัดเจน ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ มีอัตราการโยกย้ายบ่อยและมีภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก (ภัทรลี แนนอน (2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประสบปัญหาซึ่งเป็นปัญหาที่เด่นชัด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สาเหตุสำคัญของปัญหานี้เกิดจากภาระงานที่เกินขอบเขตหน้าที่หลักของครู โดยเฉพาะการต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานเอกสาร งานประกวด และงานประเมินโครงการต่างๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาระงานเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถทุ่มเทเวลาและพลังให้กับการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง ครูจำนวนไม่น้อยเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย ขาดแรงบันดาลใจ และไม่เห็นคุณค่าของตนเองในบทบาทของผู้สอน ปัญหานี้ยังส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาตนเองของครู เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ หรือการวิจัยเพื่อพัฒนา การสอน เพราะครูมักไม่มีเวลาเพียงพอที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2567)

จากการที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ให้ผู้บริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคลที่จะส่งเสริม และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด
2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two Factor Theory)

แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มีปัจจัย 2 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ดังนี้ (เฮิร์ชเบิร์ก (1959, อ้างถึงใน เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ, 2559)

- 1) เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor)
- 2) การที่ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor) กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยกระตุ้นหรือ ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

- เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาระงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน

- โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งแล้วยังหมายความรวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความ สามัคคีสามารถที่จะทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

- สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับและการนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

- นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น

- ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีส่วนตัว อันเป็นผลมาจาก งานในหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับงานในสถานที่ใหม่

- ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงและความยั่งยืนของการทำงาน ต่ออาชีพและความมั่นคงขององค์กร

- วัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เมื่อได้เห็นผลความสำเร็จของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงาน ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป

- ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำมีความน่าสนใจ หลากหลาย ทำให้อยากลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียวเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

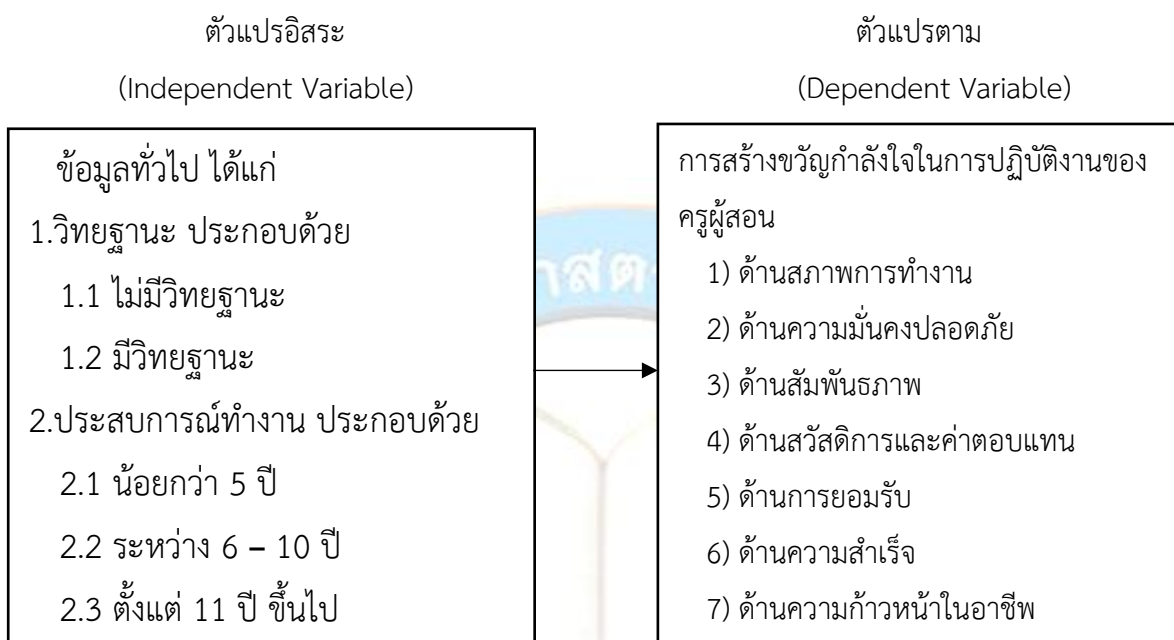
- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมใกล้ชิด ตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน

- ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือยกระดับสถานะ ให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะวิชาชีพ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก คือ แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์ การบริหาร และความมั่นคง หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างความพอใจโดยตรง ส่วนอีกปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้คนรักงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Herzberg, 1959)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยได้ศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ) ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับ 6) ด้านความสำเร็จ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 161 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วิภา แซ่อึ้ง, น. 14) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 103 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 113 ฉบับ เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์การทดสอบที (t - test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t -test แบบ Independent Samples

2) สถิติทดสอบ F -test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ด้านสภาพการทำงาน	4.28	0.61	มาก	5
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.28	0.63	มาก	6
3	ด้านความสัมพันธ์ภาพ	4.31	0.68	มาก	4
4	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.25	0.64	มาก	7
5	ด้านการยอมรับ	4.32	0.66	มาก	3
6	ด้านความสำเร็จ	4.44	0.56	มาก	1
7	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.40	0.61	มาก	2
รวม		4.33	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 ได้แก่ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.56$) รองลงมาอันดับ 2 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.66$) อันดับ 3 ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.66$) อันดับ 4 ด้านความสัมพันธ์ภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.68$) อันดับ 5 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.61$) อันดับ 6 ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ อันดับ 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.64$) ตามอันดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	วิทยฐานะ				t	P-value
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.33	0.66	4.24	0.58	.737	.091
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.33	0.65	4.24	0.62	.808	.579
3. ด้านสัมพันธภาพ	4.31	0.70	4.32	0.66	-.047	.601
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.31	0.66	4.21	0.63	.795	.497
5. ด้านการยอมรับ	4.40	0.66	4.26	0.67	1.126	.562
6. ด้านความสำเร็จ	4.46	0.58	4.43	0.55	.341	.676
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.47	0.62	4.35	0.60	1.035	.645
รวม	4.37	0.60	4.30	0.55	.762	.367

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1.ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.971	2	.485	1.294	.278
	ภายในกลุ่ม	41.271	110	.375		
	รวม	42.242	112			
2.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	1.591	.208
	ภายในกลุ่ม	42.879	110	.390		
	รวม	44.120	112			
3.ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.039	2	1.019	2.266	.109
	ภายในกลุ่ม	49.478	110	.450		
	รวม	51.517	112			
4.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.384	2	.692	1.691	.189
	ภายในกลุ่ม	45.065	110	.409		
	รวม	46.419	112			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
5.ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.224	.800
	ภายในกลุ่ม	49.209	110	.447		
	รวม	49.049	112			
6.ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.464	2	.232	.729	.485
	ภายในกลุ่ม	35.044	110	.319		
	รวม	35.509	112			
7.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	.529	.591
	ภายในกลุ่ม	41.137	110	.374		
	รวม	41.533	112			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.750	2	.375	1.156	.319
	ภายในกลุ่ม	35.697	110	.325		
	รวม	36.448	112			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากสะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเป็นระบบ โดยมีแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน และบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตรภายในสถานศึกษา ประกอบกับนโยบายที่ชัดเจนและการดูแลสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความเครียดในการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ส่งผลให้บุคลากรครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและมีความพร้อมในการทุ่มเทศักยภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก หวังผู้กลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผลการศึกษา 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวิทยฐานะต่างกัน ระหว่าง ไม่มีวิทยฐานะ และ มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแม้จะมีวิทยฐานะที่ต่างกัน แต่ยังคงปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายการบริหารงานในมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้บริบทเดียวกัน ทั้งด้านนโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก หวังผ่องกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม วิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา มะรินทร์ และ ลัด

ดาวลย์ เพชรโรจน์ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับการนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และแรงจูงใจภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัย ดนุสรณ์ สุขจ้อง นวรัตน์ ไชยมณี (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ เบตง จังหวัดยะลา พบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และครูที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพรพรรณ ปุณณะเนติ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร และกฤษณะ จันทรเรือง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เขาฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนดนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะงานธุรการและโครงการที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่หลัก พร้อมทั้งจัดสรรบุคลากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานไปกับการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.2 ควรมีนโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัย และการจัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในระดับสูง การลงทุนในด้านนี้จึงถือเป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงโครงสร้างที่สำคัญ

1.3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เช่น การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสุขในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นแรงจูงใจของครูผู้สอนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อม และภาระงานที่มีบริบทต่างกัน อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในมิติที่แตกต่างกันออกไป

องค์ความรู้ใหม่

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยจากเอกสารผลการประเมินดังกล่าวถูกสังเคราะห์ กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนด ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ 1. วิทยฐานะ ประกอบด้วย 1.1 ไม่มีวิทยฐานะ 1.2 มีวิทยฐานะ 2. ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 ระหว่าง 6 – 10 ปี 2.3 ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป #ตัวแปรตาม ได้ศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับ 6) ด้านความสำเร็จ 7) ด้านความก้าวหน้า

ในอาชีพ และช่วยสร้างรูปภาพ ดังแสดงเป็นภาพองค์ความรู้ใหม่ ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร. ราชบัณฑิตยสถาน.
- กุสุมา มะรินทร์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*
- กรชนก ทัพโยธา และ นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *รายงานประจำปี 2565: สร้างโอกาส เปลี่ยนชีวิตเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา*. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- ธัญชนก หวังฝุ่งกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 5. *วารสารราชสีมาปริทัศน์*.
- ภัทรลลิตี แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญาธรรม.ธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4141>

- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2567). รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประจำปีการศึกษา 2567. สพป.จันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). คู่มือการบริหารงานบุคคล
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563). สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2564/2565: พลิกโฉมการศึกษาไทยด้วย
การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ. 21 เซ็นจูรี.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, RV, & Morgan, DW, (1970). การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับกิจกรรมการวิจัยการวัดทาง
การศึกษาและจิตวิทยา
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.