วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา
Journal of Intellect Education (IEJ),,
ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2568) หน้า 210-224
Volume 2 No.2 (May - August 2025) Page 210-224

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Work Motivation of Teachers in Schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1

สิริภา สุขศรี[1], และ สนั่น ประจงจิต[2]
Siripa Suksri[1], and Sanan Prajongjith[2]
คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย[1]
คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย[2]
Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand[1]
Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand[2]
Received: April 27, 2026 Revised: April l 28, 2026 Accepted: April 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 และ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างจำนวน 331 คน สุ่มจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสบการณ์การทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,

Abstract

This research aimed to 1) to study work motivation among teachers in schools under the Rayong Primary Education Service Area Office 1; and 2) to compare teachers' work motivation classified by position, educational attainment, and work experience of the

*Corresponding author. Tel.: 610 41 9293, Email address: huting0906@gmail.com

respondents. A sample of 331 randomly selected from teachers under the Rayong Primary Education Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) The overall level of work motivation among teachers in schools under the Rayong Primary Education Service Area Office 1 was at the high level, from which the aspect of work achievement ranked the highest in terms of mean score, followed by that of the nature of work, while that of salary was ranked the lowest. 2) The comparative analysis of overall work motivation based on position and academic standing showed no statistically significant differences at the 0.05 level. However, the comparison of work motivation classified by work experience showed statistically significant differences at the 0.05 level

Keywords: Motivation in work performance, work experience, regional education office.

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความก้าวหน้าและความยั่งยืน ทุกองค์กรต่างคาดหวังให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามหากบุคลากรขาดคุณภาพหรือแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง เกิดการลาออกบ่อยครั้ง และกลายเป็นปัญหาที่บั่นทอนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การสร้างและรักษาแรงจูงใจของบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) องค์กรย่อมคาดหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเป็นกำลังหลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในทางการจัดการองค์กรไม่ได้เพียงแต่ต้องการประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังต้องการประสิทธิผล (Effectiveness) หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรมด้วย กล่าวคือ การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถผสมผสานทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย หากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีคุณภาพหรือบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร การที่พนักงานทำงานอย่างไร้ประสิทธิภาพ ย่อมสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ปัญหานี้มักแสดงออกในรูปของการลาออกบ่อยครั้ง โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่อยู่ได้เพียงไม่กี่ปีก็ย้ายงาน ซึ่งทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากร ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานกับองค์กรต่อไป ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ทั้งในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมทำให้บุคลากรทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร หากแรงจูงใจในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พอใจ ท้อแท้ ขาดกำลังใจ หรือเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและสร้างช่องว่างในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น การทุจริตหรือคอร์รัปชัน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียร้ายแรงต่อองค์กร (วรรณา อาวรณ์, 2557) การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

ในปัจจุบันบทบาทของครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานพยาบาลและงานอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในโรงเรียนที่มีบุคลากรจำกัด การที่ครูต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลให้มีเวลาเตรียมการสอนและจัดทำสื่อการสอนลดลง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วย่อมกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากภาระงานที่เกินตัวแล้ว ยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน ได้แก่ การขาดแคลนครู โดยเฉพาะในบางกลุ่มสาระ ทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ไม่ตรงกับความถนัด การโยกย้ายครูบ่อยครั้งทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้ประกอบกับภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก และประสบการณ์ที่ไม่ชำนาญของผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและลดทอนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารและครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ มีอัตราการโยกย้ายบ่อยและมีภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก (ภัทราลี แน่นอน, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะมีภาระงานที่ท้าทาย และความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 แตกต่างกัน

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และการทำกิจกรรมต่าง ๆ คือแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมและสิ่งเร้าหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยสิ่งจูงใจอาจอยู่ในรูปของวัตถุ เช่น ผลตอบแทน หรืออยู่ในรูปแบบที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและคุณค่าทางอุดมคติ นอกจากนี้ ปัจจัยทางสังคมและโอกาสในการมีส่วนร่วม เช่น การได้รับการยอมรับ การปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความถนัดและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วัชริศ เจริญกุล, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงกระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออก ทางพฤติกรรมเพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ต้องการ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563)

ความสำคัญของแรงจูงใจหมายถึงการช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดีก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกจะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคีจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากทั้งปัจจัยส่วนตัวและสิ่งเร้าภายนอกจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่หล่อหลอมการกระทำและผลักดันให้บุคคลมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, (2561)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ ในทางตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจ บุคลากรอาจแสดงพฤติกรรมในลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม (นิราวัลย์ ศรีทอง, (2563)

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น2 ประเภท คือ1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่1.1) ความต้องการ (Need) สภาวะภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมาย เมื่อบรรลุผลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและสภาวะผ่อนคลายทางจิตใจ 1.2) ความปรารถนา (Desire) ความต้องการในระดับที่รองลงมา ซึ่งมีแรงผลักดันน้อยกว่า หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง บุคคลจะไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนใจมากนัก 1.3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความใฝ่ดีและความมุ่งมั่นที่ผลักดันให้บุคคลแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าและการบรรลุจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น 1.4) ความจดจ่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเฉพาะตัว ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความตั้งใจและทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว1.5) ทัศนคติหรือเจตคติ(Attitude) มุมมองเชิงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งรอบตัว เช่น การมีทัศนคติเชิงบวกต่อหัวหน้างาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยหรือสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้กระตุ้นปัจจัยเหล่านี้รวมถึง เป้าหมายและความคาดหวัง สิ่งที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคคลมุ่งไปให้ถึงการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การได้รับคำชมเชย การมอบรางวัล และการส่งเสริมความก้าวหน้าการเสริมแรงเชิงลบและการบังคับ เช่น การตำหนิการคาดโทษ การลงโทษ รวมถึงสภาวะการแข่งขันและการประกวดขันแข่งต่าง ๆ (ภารดี อนันต์นาวี, (2557)

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือพลังที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มีความตั้งใจ ความพยายาม และความต่อเนื่องในการกระทำ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการที่กำหนดไว้ แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยที่ช่วยกำหนดรูปแบบและระดับของพฤติกรรม รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลาย เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความสนใจ ค่านิยม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับทางสังคม และโอกาสในการพัฒนา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

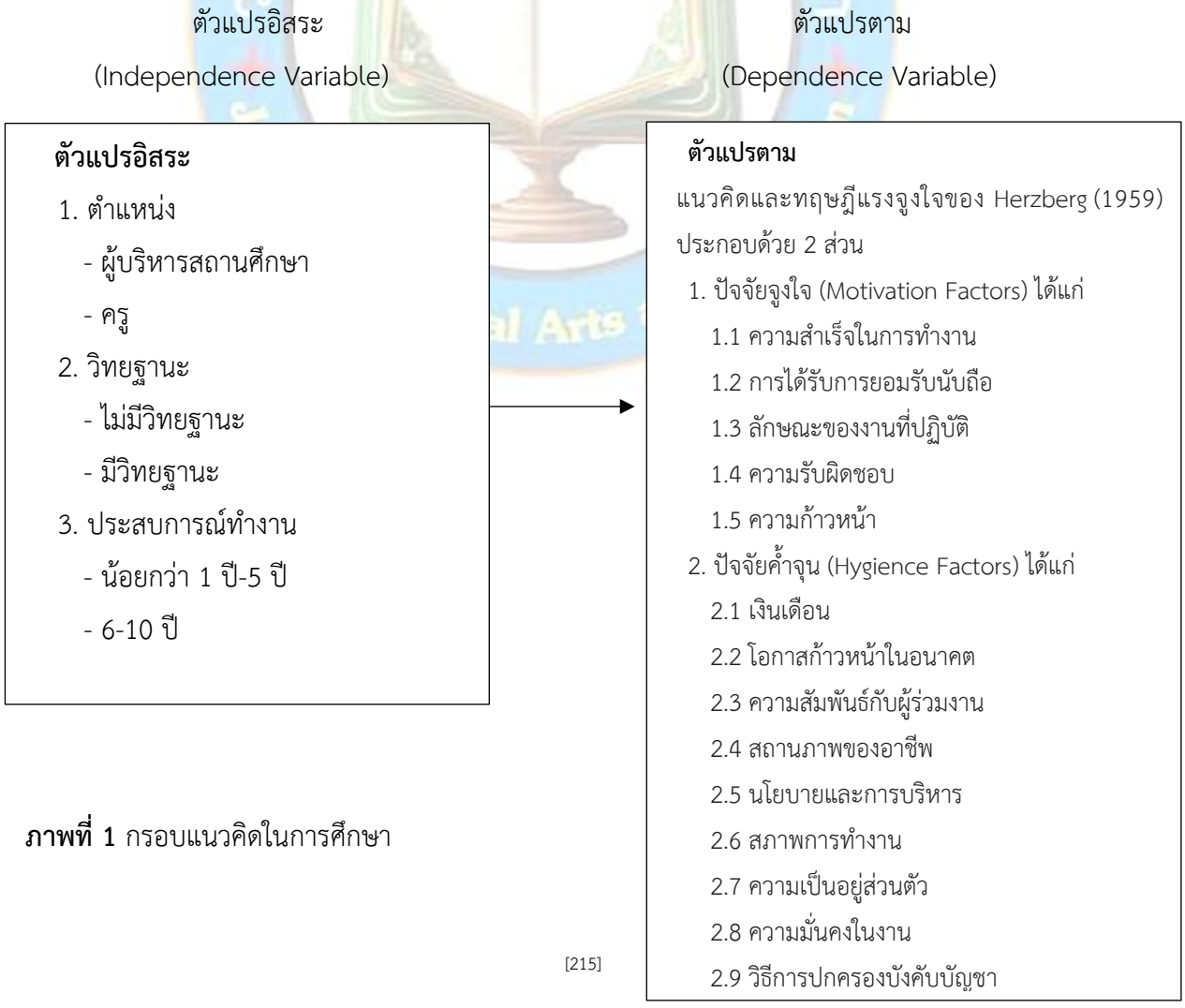
ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp.113-115) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แบ่งองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำ งาน มี 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานองค์ประกอบชนิดนี้มี 9 ประการ ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สถานภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามแนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp.113-115) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 2,356 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ผ่าน Google Form โดยการเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คนในการตอบ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามที่ตอบกลับมาจำนวน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.75 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผล

เป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.60	0.40	มากที่สุด	1
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.57	0.43	มากที่สุด	6
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.58	0.40	มากที่สุด	2
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.42	มากที่สุด	5
5.ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.41	มากที่สุด	8
6.ด้านเงินเดือน	4.46	0.49	มาก	14
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.58	0.42	มากที่สุด	4
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.53	0.47	มากที่สุด	11
9.ด้านสถานภาพของอาชีพ	4.58	0.45	มากที่สุด	3
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.53	0.48	มากที่สุด	10
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.49	0.48	มาก	12

ตารางที่ 1 **(ต่อ)**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.47	0.48	มาก	13
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.57	0.40	มากที่สุด	7
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.54	0.47	มากที่สุด	9
รวม	4.54	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.54, *SD*=0.33) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.60, *SD*=0.40) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.58, *SD*=0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ 14 ได้แก่ ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก (M=4.46, SD=0.49) ตามอันดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู		t	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.84	0.22	4.59	0.40	2.740	.029
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.78	0.29	4.55	0.43	2.250	.127
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.78	0.30	4.57	0.40	2.305	.240
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.75	0.32	4.56	0.42	1.993	.172
5.ด้านความก้าวหน้า	4.73	0.33	4.54	0.42	1.920	.387
6.ด้านเงินเดือน	4.70	0.39	4.44	0.49	2.319	.164
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.70	0.34	4.57	0.42	1.383	.116
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.80	0.31	4.51	0.48	2.719	.012
9.ด้านสถานภาพของอาชีพ	4.77	0.34	4.57	0.45	1.958	.122
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.70	0.36	4.52	0.48	1.637	.150
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.75	0.39	4.47	0.48	2.572	.104
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.68	0.35	4.46	0.48	2.033	.045
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.70	0.32	4.56	0.40	1.529	.063
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.80	0.31	4.52	0.47	2.631	.008
รวม	**4.75**	**0.25**	**4.53**	**0.33**	**2.892**	**.245**

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ		t	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.58	0.44	4.63	0.35	-1.291	.192
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.53	0.47	4.61	0.37	-1.563	.053
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.43	4.59	0.36	-.590	.431
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.43	4.58	0.40	-.236	.416
5.ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.43	4.56	0.40	-.371	.627
6.ด้านเงินเดือน	4.39	0.53	4.53	0.43	-2.480	.167
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.57	0.43	4.58	0.41	-.335	.820
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.50	4.61	4.55	0.48	-.840	.647
9.ด้านสถานภาพของอาชีพ	4.60	0.43	4.56	0.46	.832	.217
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.52	0.49	4.54	0.47	-.277	.388
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.44	0.49	4.54	0.46	-1.710	.229
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.44	0.52	4.51	0.44	-1.357	.021
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.54	0.42	4.60	0.98	-1.236	.087
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.50	0.46	4.58	0.48	-1.442	.543
รวม	**4.52**	**0.34**	**4.57**	**0.32**	**-1.257**	**.264**

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	*P*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.795	2	.398	2.519	.082
	ภายในกลุ่ม	47.984	304	.158		
	รวม	48.779	306			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.902	2	.451	2.490	.085
	ภายในกลุ่ม	55.037	304	.181		
	รวม	55.939	306			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	.557	3.607	.028
	ภายในกลุ่ม	46.909	304	.154		
	รวม	48.022	306			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.897	2	0448	2.620	.074
	ภายในกลุ่ม	52.027	304	.171		
	รวม	52.923	306			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.787	.456
	ภายในกลุ่ม	51.755	304	.170		
	รวม	52.024	306			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	.799	3.378	.035
	ภายในกลุ่ม	71.892	304	.236		
	รวม	73.490	306			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	1.332	.265
	ภายในกลุ่ม	52.762	304	.174		
	รวม	53.224	306			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.673	2	.336	1.517	.221
	ภายในกลุ่ม	67.433	304	.222		
	รวม	68.106	306			
ด้านสถานภาพของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.219	2	.609	3.107	.046
	ภายในกลุ่ม	59.629	304	.196		
	รวม	60.848	306			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	*P*
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	.993	.376
	ภายในกลุ่ม	70.681	304	.233		
	รวม	71.143	306			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0707	2	.354	1.551	.214
	ภายในกลุ่ม	69.319	304	.228		
	รวม	70.027	306			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0829	2	.414	1.807	.168
	ภายในกลุ่ม	69.704	304	.229		
	รวม	70.553	306			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.085	2	.542	3.434	.034
	ภายในกลุ่ม	48.029	304	.158		
	รวม	49.114	306			
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.155	.856
	ภายในกลุ่ม	66.942	304	.220		
	รวม	67.010	306			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.660	2	.330	3.069	.048
	ภายในกลุ่ม	32.699	304	.108		
	รวม	33.359	306			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพของอาชีพและด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ อาจเป็นผลมาจากการที่ครู

ได้รับการตอบสนองทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูง และหากองค์กรมีการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนั้น แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ถือเป็นข้อค้นพบในเชิงบวกที่แสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจของครูที่สูงกว่าที่คาดการณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของการบริหารจัดการในสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาและส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาวต่อไป

2.ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกตำแหน่งปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันมีภาระงานและสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันรวมถึงได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมจึงทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงษ์ ประสพสุข (2563) และ กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช (2562) ที่พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารงานมีความเป็นธรรมและยึดมาตรฐานเดียวกัน

3.ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม วิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกระดับยึดจรรยาบรรณวิชาชีพและเป้าหมายผู้เรียนเป็นสำคัญปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) จึงทำให้แรงจูงใจใกล้เคียงกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช (2562) และ กิตติพงษ์ สังข์พิน (2564) ที่พบว่าวิทยฐานะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเนื่องจากได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมและให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก

4.ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันตาม ประสบการณ์ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงมีความเชี่ยวชาญได้รับความไว้วางใจ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมากกว่า ขณะที่ครูใหม่ยังอยู่ในช่วงปรับตัว นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างด้านเงินเดือนและความมั่นคงตามแนวคิดของ Herzberg โดยครูที่มีประสบการณ์สูงมีรายได้และสวัสดิการมั่นคงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา พิบูลพันธ์ (2562) และ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ที่ชี้ว่าประสบการณ์มีผลต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น ที่พัก อาหาร และการสนับสนุนทางการเงินรวมถึงประสานแหล่งเงินทุนเพื่อลดหนี้สิน เพิ่มสภาพคล่อง และลดความกังวลของครู

1.2 ผู้บริหารควรควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมทุกระดับ พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและระบบยกย่องที่ยึดผลลัพธ์ เพื่อรักษาแรงจูงใจให้คงอยู่ในระดับสูงอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารควรควรบริหารแบบแยกตามกลุ่ม โดยครูใหม่เน้นพี่เลี้ยงและสวัสดิการ ส่วนครูประสบการณ์สูงเน้นบทบาทผู้นำและการยกย่องพร้อมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามรุ่น (PLC) เพื่อลดช่องว่างและเสริมแรงจูงใจให้ทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน

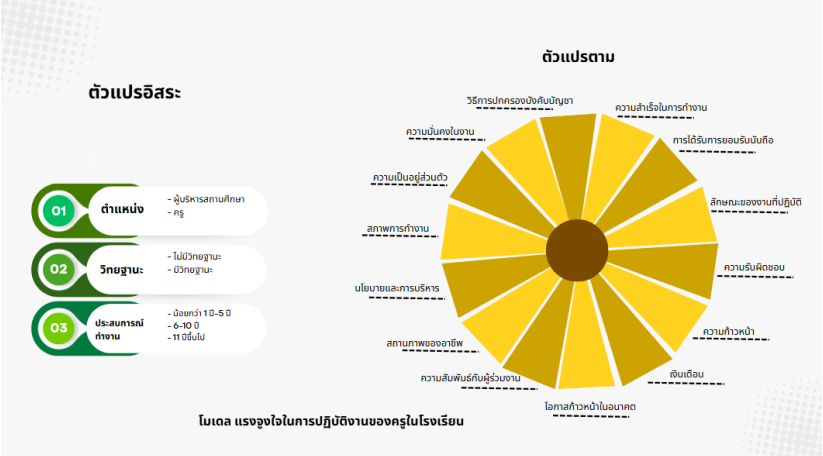
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1.ควรศึกษาวิจัยการใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงมากขึ้น เช่น กลุ่มครูที่มีผลการประเมินระดับดีเยี่ยม หรือกลุ่มครูรุ่นใหม่เพื่อค้นหาปัจจัยภายใน

2.2. ควรศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Enhancement Model) สำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน 14 ด้าน 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือน 7) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 9) สถานภาพของอาชีพ 10) นโยบายและการบริหาร 11) สภาพการทำงาน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ความมั่นคงในงาน 14)วิธีการปกครองบังคับบัญชา ดังภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิตติพงษ์ สังข์พิน. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 5, (1). 424-436.

ณัฐดนัย ไทยถาวร, (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนิราวัลย์ ศรีทอง (2563)

ธีรพงษ์ ประสพสุข. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิราวัลย์ ศรีทอง, (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.บุญชม ศรีสะอาด, 2560(ภัทราลี แน่นอน, 2565)

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอจีซีออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด. [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.ภารดี อนันต์นาวี (2557, น.23-25)

รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรรณา อาวรณ์. (2557). แรงจูงใจในการทางานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.

วัชริศ เจริญกุล, (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโณงเรียนบ้านยางสูง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิปกร

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษา ประถมศึกษาสตูล. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The *motivation to work (2nd ed.)*.New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.