

การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู A Study of the Components of Teachers' Work Motivation

กฤษฎา พาลแพน^{1*}, วลนิกา ฉลากบาง², วันเพ็ญ นันทะศรี³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร, ประเทศไทย

Kitsada Palapan^{1*}, Wannika Chalabang², Wanphen Nanthasri³
^{1,2,3}Rajabhat Sakon Nakhon University, Sakon Nakhon, Thailand

✉: kitsadapalapan8@gmail.com
(* Author Corresponding Email)

Received: 30 May 2026; Revised: 17 June 2026; Accepted: 03 July 2026
© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 6) เงินเดือนและค่าตอบแทน และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $S.D. = 0.48$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ

Abstract

This research aimed to study and evaluate the appropriateness of the components of teachers' work motivation. The study was conducted in two phases. In Phase 1, the components of teachers' work motivation were synthesized from ten relevant documents and research studies, using a document synthesis form as the research instrument; the data were analyzed using frequency and percentage. In Phase 2, the appropriateness of the identified components was evaluated by five experts using a five-point rating-scale questionnaire, and the data were analyzed using mean and standard deviation. The findings indicated that teachers' work

motivation comprises six components: (1) work achievement, (2) job characteristics, (3) interpersonal relationships within the organization, (4) recognition, (5) career advancement, and (6) salary and compensation. The overall appropriateness of the components was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48).

Keywords: Work Motivation, Work Achievement, Recognition

1. บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน อันเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น จึงต้องจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดวิเคราะห์ การทำงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยมีครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Ryan & Deci, 2000) แรงจูงใจในระดับสูงไม่เพียงส่งผลดีต่อตัวครูในการเพิ่มความพึงพอใจและลดภาวะหมดไฟ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นของผู้เรียน (Goddard & Hoy, 2000) ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูที่มีแรงจูงใจสูงย่อมเป็นผู้ที่กระตือรือร้น พร้อมพัฒนาตนเอง และพร้อมแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพครู

ทั้งนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้มากหลาย โดย Robbins และ Judge (2019) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่แสดงถึงความเข้มข้น ทิศทาง และความพากเพียรพยายามของบุคคลในการมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Dessler (2020) ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความเข้มข้นของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลคาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานได้รับการอธิบายผ่านทฤษฎีที่สำคัญหลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการความสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยจูงใจ (motivators) เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เช่น เงินเดือนและสภาพการ



ทำงาน ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ที่เน้นความต้องการความสำเร็จ ความผูกพัน และอำนาจ ตลอดจนทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Ryan และ Deci (2000) ที่อธิบายแรงจูงใจภายในและภายนอก ทั้งนี้ ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น Shepherd-Jones และ Salisbury-Glennon (2018), Alfianita และคณะ (2022) และ Sabthazi และคณะ (2024) ซึ่งพบว่าทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกล้วนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

อย่างไรก็ตาม สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันยังพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป ความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ชัดเจน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการขาดการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าและขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การทำความเข้าใจองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำองค์ประกอบที่ได้ไปประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ถูกต้องและเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 10 แหล่ง (กอบกุล ต๊ะปะแสง, 2563; จิราภรณ์ บุญสุนีย์, 2567; เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ, 2565; ชญานิชฐ์ ทองมีศร, 2567; ณัฐธิดา สุระเสนา, 2564; มัณฑนา ชุมปัญญา, 2563; สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565; Alfianita et al., 2022; Sabthazi et al., 2024; Shepherd-Jones & Salisbury-Glennon, 2018) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

ทั้งนี้การกำหนดเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าองค์ประกอบที่ปรากฏในแหล่งข้อมูลมากกว่ากึ่งหนึ่งของแหล่งที่ศึกษาย่อมสะท้อนถึงความสอดคล้องและการยอมรับร่วมกันในเชิง

วิชาการว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความเหมาะสมที่จะคัดเลือกไว้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยแต่ละแหล่ง (2) จำแนกและลงรหัสองค์ประกอบที่มีความหมายและขอบเขตเชิงเนื้อหาตรงกัน (3) รวบรวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงหรือเหมือนกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันโดยพิจารณาจากนิยามเชิงปฏิบัติการและ (4) นับความถี่และคำนวณค่าร้อยละขององค์ประกอบแต่ละรายการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายที่เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู	1. กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563)	2. มณฑนา ชุมปัญญา (2563)	3. ณัฐธิดา สุระเสนา (2564)	4. เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565)	5. สัจจรา ถาปนแก้ว (2565)	6. จิราภรณ์ บุญสุนีย์ (2567)	7. ขญานันท์ ทองมีศรี (2567)	8. Shepherd et al. (2018)	9. Alfianita, et al. (2022)	10. Sabthazi et al. (2024)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
ความสำเร็จของ											7	70	✓
-ความสำเร็จใน ทำงาน				✓									
-ด้านความสำเร็จ งาน	✓		✓										
-ความสำเร็จของ ที่ปฏิบัติ		✓			✓								



-ด้านความสำเร็จ การ ทำงาน						√							
-ความสำเร็จ										√			
ลักษณะของงาน ปฏิบัติ											7	70	√
-ลักษณะงานที่ป				√									
-ลักษณะของงาน ปฏิบัติ		√	√		√	√							
-ด้านลักษณะงาน	√												
-ความเข้มข้นขอ										√			
ความก้าวหน้าใ หน้าที่ การงาน											6	60	√
-ความก้าวหน้าใ ตำแหน่ง				√									
-โอกาสที่ได้รับค ก้าวหน้าในอนาคต				√									
-ความก้าวหน้าใ					√								
- ด้านความก้าว ในการปฏิบัติงาน	√												
-ด้านความก้าว หน้าที่การงาน						√							
-ด้านความก้าว ตำแหน่งหน้าที่			√										
-ความต้องการค เจริญก้าวหน้า							√						

ตาราง 1 (ต่อ)



องค์ประกอบ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของค	1. กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563)	2. มั่นทนา ขุมปัญญา (2563)	3. ญัตติดา สุระเสนา (2564)	4. เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565)	5. สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565)	6. จิราภรณ์ บุญสุรีย์ (2567)	7. ขุญานิชฐ์ ทองมีศรี (2567)	8. Shepherd et al. (2018)	9. Alfianita, et al. (2022)	10. Sabthazi et al. (2024)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน											6	60	<
-ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน				✓									
-สัมพันธ์ภาพกับ บุคลากร					✓								
-ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		✓											
-ด้านความสัมพันธ์ กับ เพื่อนร่วมงาน			✓										
-ความต้องการ สัมพันธ์ ทางสังคม							✓						
-ความสัมพันธ์								✓					
การได้รับการยกย่อง นับถือ											6	60	✓
-การยอมรับนับ				✓									
-การได้รับการ ยอมรับนับถือ					✓								
-ด้านการยอมรับ ถือ	✓		✓										
-ด้านการได้รับ ยอมรับ นับถือ						✓							
-การได้รับการ ยอมรับ									✓				

เงินเดือนและค่าตอบแทน											5	50	√
-เงินเดือน				√									
-เงินเดือนและค่าตอบแทน					√								
-ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	√												
-เงินเดือนและผลตอบแทน		√											
-ด้านผลประโยชน์ตอบแทน			√										
ความรับผิดชอบ											4	40	
-ความรับผิดชอบ				√	√								

ตาราง 1 (ต่อ)

[illegible]



-ความสะอาดทุกส									✓				
ความรู้สึกรู้สึกมั่นคง งาน ที่ปฏิบัติ											3	30	
-ความรู้สึกรู้สึกมั่นคง งาน ที่ปฏิบัติ		✓			✓								
-ความมั่นคงในง				✓									
สภาพภาพของอ				✓							1	10	
วิธีปกครองบังคับ บัญชา				✓							1	10	
ความเป็นอยู่ส่ว				✓							1	10	
ความเป็นอิสระ								✓			1	10	
ความสามารถ								✓			1	10	
การมีอิทธิพลต่อ									✓		1	10	
ความต้องการส่									✓		1	10	
บุคคล													
ความต้องการ ดำรงชีวิต							✓				1	10	
ความภาคภูมิใจ									✓		1	10	
ความโดดเด่น								✓			1	10	
การมีส่วนร่วมใ										✓	1	10	
รวม	5	6	8	14	10	5	3	4	5	3			

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (ร้อยละ 70) 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 70) 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ร้อยละ 60) 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 60) 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ร้อยละ 60) และ 6) เงินเดือนและค่าตอบแทน (ร้อยละ 50)

เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายที่เหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน แทนข้อความ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จ รวมความถี่ได้ 7 หรือร้อยละ 70

2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แทนข้อความ ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเข้มข้นของงานรวมความถี่ได้ 7 หรือร้อยละ 70

3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แทนข้อความ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานสัมพันธ์ภาพกับบุคลากร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานความต้องการสัมพันธ์ ทางสังคม ความสัมพันธ์ รวมความถี่ได้ 6 หรือร้อยละ60

4) การได้รับการยอมรับนับถือ แทนข้อความ ดังนี้ การยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับรวมความถี่ได้ 6 หรือร้อยละ60

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แทนข้อความ ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า รวมความถี่ได้ 6 หรือร้อยละ60

6) เงินเดือนและค่าตอบแทน แทนข้อความ ดังนี้ เงินเดือน เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนและผลตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน รวมความถี่ได้ 5 หรือร้อยละ50

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผลการประเมินสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$ S.D.		แปลผล
1	ความสำเร็จของงาน	4.64	0.49	มากที่สุด
2	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.63	0.49	มากที่สุด
3	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.75	0.44	มากที่สุด
4	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.80	0.41	มากที่สุด
5	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
6	เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.44	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม		4.63	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.63$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.80$, $SD = 0.41$) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($M = 4.75$, $SD = 0.44$) องค์ประกอบที่ 1 ความสำเร็จของงาน ($M = 4.64$, $SD = 0.49$) องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($M = 4.63$, $SD = 0.49$) องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($M = 4.60$, $SD = 0.50$) และองค์ประกอบที่ 6

เงินเดือนและค่าตอบแทน ($M = 4.44$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงถือว่าเหมาะสมและสามารถคงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัยได้

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคำตอบประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 6) เงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan และ Deci (2000) ที่ระบุว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจที่เกิดจากทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของครู

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัยจูงใจ (motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูจำเป็นต้องดำเนินการทั้งสองปัจจัยควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) และทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ที่ชี้ว่าความต้องการความสำเร็จและการยอมรับเป็นแรงขับสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alfianita และคณะ (2022) และ Sabthazi และคณะ (2024) ที่พบว่าปัจจัยภายในและภายนอกส่งผลต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยของ Shepherd-Jones และ Salisbury-Glennon (2018) ที่พบว่าการรับรู้และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 70) สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานและลักษณะงานที่ตนปฏิบัติเป็นลำดับต้น ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ Goddard และ Hoy (2000) ที่พบว่าแรงจูงใจในระดับสูงส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นของผู้เรียน

นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ร้อยละ 60) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตัวครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ขณะที่เงินเดือนและค่าตอบแทน (ร้อยละ 50) แม้จะเป็นปัจจัยค้ำจุน แต่ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยนี้จึงยืนยันว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 6 องค์ประกอบไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูโดยเฉพาะการส่งเสริมความสำเร็จของงาน การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานการยกย่องและยอมรับผลงานของครู การเปิดโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้และนำไปทดลองใช้กับครูในบริบทที่หลากหลายเพื่อยืนยันประสิทธิผลขององค์ประกอบและขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาแรงจูงใจของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จิราภรณ์ บุญสุนีย์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- ชญาธิษฐ์ ทองมีศรี. (2567). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอบ้านหมี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. สมศักดิ์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



- สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The influence of professional education and work motivation on the performance of state elementary school teachers. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 98–107.
<https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.41558>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Goddard, R. D., & Hoy, W. K. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479–507. <https://doi.org/10.3102/00028312037002479>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sabthazi, A., Megawaty, E. F., Saleh, M. R., & Norman, E. (2024). Analysis of the influence of intrinsic and extrinsic factors on teachers' work motivation in improving educational performance in elementary schools. *MES Management Journal*, 3(3), 677–684.
- Shepherd-Jones, A. R., & Salisbury-Glennon, J. D. (2018). Perceptions matter: The correlation between teacher motivation and principal leadership styles. *Journal of Research in Education*, 28(2), 93–131.