# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

# MOTIVATION OF TEACHER'S PERFORMANCE UNDER THE SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

**[1]กุสุมา มะรินทร์ และ [2]ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

[1]Kusuma Marin and [2]Laddawan Petchroj

**มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย**

Rajapruk University, Thailand.

Tangmo26042535@outlook.com

**Received** : December 5, 2024; **Revised** : March 15, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับการนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และ แรงจูงใจภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้าน

[1] นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2] รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างในภาพรวม

**คำสำคัญ** : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู

## Abstract

The objectives of this research were to 1) to study the teachers' work motivation under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the opinions of teachers on t the teachers' work motivation under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, education level, and work experience. The results of the research were as follows: 1) the teachers' work motivation under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 consisted of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation , that Intrinsic Motivation was at a high level in overall, ranking from the highest to the lowest mean: Achievement, followed by Work it self, Recognition, Responsibility, and Advancement, and Extrinsic Motivation was at a high level in overall, ranking from the highest to the lowest mean: Company policy and administration, followed by Working condition, Interpersonal relation with superior, Salary, and Supervision technical, and 2) the opinions of teachers on the teachers' work motivation under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, education level, and work experience were not different in overall.

**Keywords**: Work motivation, teachers

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวร้องกับ "ศาสตร์" และ "ศิลป์" ความเป็นศาสตร์ ได้แก่ กวามหมายของการบริหารโดยทั่วไป ความหมายของการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ทฤษฎีการบริหารทั้งแบบดั้งเดิมและการบริหารสมัยใหม่ วัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย หลักการและกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง

เป็นศาสตร์ต่างๆ ที่ได้กล่าวแล้วนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญในทางทฤษฎี ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของทฤษฎี สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การจัดการองค์การมีประสิทธิภาพมากที่สุด และส่งผลต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนตลอดไป

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญ กับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ฉะนั้นในแง่ของการสร้างภูมิคุ้มกัน คนไทยต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งยังจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษาทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะเดียวกันต้องยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพราะการพัฒนาคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา กระทั่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมปลูกฝังแนวความคิดและความรู้ในพลเมืองและสังคมโดยรวมของประเทศ และยังเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประเทศไทยกำหนดให้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

การพัฒนาองค์กรมีปัจจัยความสำเร็จ ที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการมีรูปแบบแนวทางนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดีและเป็นระบบ รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติตลอดจนมีระบบการประเมินติดตามที่มีประสิทธิภาพ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดียิ่ง

ทั้งสิ้น (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562) ฉะนั้นในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์, 2562) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าว รวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดี การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าครูผู้สอนที่ มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ครูผู้สอนในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้ครูผู้สอนในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวโยงกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ให้แนวคิดว่ามนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2554) ฉะนั้น การใช้กำลังบังคับอาจทำให้งานสำเร็จแต่ประสิทธิภาพของงานอาจต่ำ ซึ่งไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแต่อย่างใด การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการสร้างจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังหลอมรวมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรต่าง ๆ ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรเป็นอย่างมากในการที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จ

ตามเป้าหมายมาสู่องค์กร หรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคคล จึงมีประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชน อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์

การบริหารองค์กรโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแรงจูงใจครูผู้สอน ให้มีขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ซึ่งในปัจจุบันพบว่าครูเกิดปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก ครูใช้เวลากับกิจกรรม นอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่หน้าที่การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม หรือปัญหาหนี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หมดกำลังใจ เฉื่อยชา ขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งอันตรายอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่ จินตหรา แก้วอาสา (2560) กล่าวถึงแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์ที่ตามมานั่นคือ ศักยภาพในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากแต่ละโรงเรียนต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากันส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีบทบาทตามภารกิจของตนเอง ให้การมีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้าน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Center) จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Center) ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนและต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด มีใบประกอบวิชาชีพซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทุกปี ต้องผ่านการประเมินตาม

เกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงส่งผลให้ครูเกิดปัญหาด้านอย่างตามมา เนื่องจากมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมากขึ้น การทำเอกสารต่าง ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานสอนเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความถนัดของครูผู้สอน จึงเป็นสาเหตุให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารจัดการคนจำนวนมากต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการบริหารคน เมื่อครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนในทางที่ถูกต้องเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์ในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาครูผู้สอนของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามสถานภาพส่วนบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ ครูและครูผู้สอนทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวนทั้ง 72 โรงเรียน จำนวน 1,500 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและครูผู้สอนทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 300 คน (การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan)

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire)

**3. การวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD)

## ผลการวิจัย

การวิจัยการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับการนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และ แรงจูงใจภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างในภาพรวม

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ปฏิบัติงานได้ตรงตามความสามารถความถนัด มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์สำคัญเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ บัณฑตา แซ่อือ (2556) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มผู้สอนโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าครูลงมือทำงานที่ทำหน้าที่ได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเต็มกำลังและความสามารถที่มี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความมุ่งหวังในความสำเร็จของการทำงาน สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของในการปฏิบัติงานและด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ครูพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ได้รับผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

สอดคล้องกับ จิตรา น้ำใส (2559) การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการรปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า เรียงลำดับแรงจูงใจภายในจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง

1.2 แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ นริศ สังเสนา (2558) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านที่ 2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาคกัน สอดคล้องกับ ทัศนัย ขวนขวาย (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวเข้ากับทุกคนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ จิตรา น้ำใส (2559) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมละรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านที่ 4 ด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการของครูในสถานศึกษามีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านที่ 5 ด้านสถานะของอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเป็นอาชีพที่ชี้แนะสังคมของประเทศ สอดคล้องกับ ทัศนัย ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านสถานะของชีพ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับแรงจูงใจภายนอกจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะของอาชีพ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยกลุ่มอายุ 30-41 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกกลุ่ม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากช่วงกลุ่มอายุ 30-41 ปี มีประสบการณ์สอนมานาน มีตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบงานหลายงานในโรงเรียน ทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและอื่น ๆ ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี และ 10-20 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม 31 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะเป็นกลุ่มช่วงอายุที่มีประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มากนักเท่ากลุ่มช่วงอายุ 30-41 ปี แต่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสูง เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม Generation X และ Y หรือ Milennials มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Thawabieh, Al-Hadidi and Balwanz (2011) ที่ได้วิจัยการประเมินการพัฒนาวิชาชีพครู การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในจอร์แดนโดยเก็บข้อมูลจากครูที่เข้าร่วมสัมมนาพัฒนาวิชาชีพ พบว่า 75% ของครูระบุว่าการจะเป็นครูที่ดีต้องมีการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงสารสนเทศได้ง่ายขึ้น เพื่อจะช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนในโรงเรียนทุกแห่งพัฒนาวิชาการได้ดีขึ้น การเข้าถึงหรือการมีทรัพยากรเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดรวมถึงคอมพิวเตอร์ห้องปฏิบัติการและสอดคล้องกับ ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีเพศต่างกันโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงนำคะแนนเฉลี่ยรายคู่ไปทดสอบเชฟเฟ่ (Scheffe) และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนหรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์ที่ตามมานั่นคือ ศักยภาพในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยกระตุ้นเชิงบวกทีมีความสำคัญต่อสมาชิกในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

## เอกสารอ้างอิง


จิตรา น้ำใส. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษาโรงเรียน ในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตหรา แก้วอาสา. (2560*). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

ชนม์นิภา ทองโชติ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ทัศนัย ขวนขวาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

นริศ สังสนา. (2558). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ลัดดา พันชนัง (2559) . *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย.* https://ops.moe.go.th › vision

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.* มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎ์ธานี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

Herzberg Frederick, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, (1959) https://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html

Thawabieh, Ahmed, Al-Hadidi, Razan and Balwanz, David. (2011). Evaluation of professional development of MIS teachers in Jordan. *International Research Journals.* www.interesjournals.org.