

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Work Motivation of Teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

อรรณฎากร เทียนสว่างชัย¹, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก²

¹คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
huzenku@gmail.com

²คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
wonglek.p2000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำหลัก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู โรงเรียนวัดไตรสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Abstract

This research aimed to examine and compare the level of work motivation of teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by teachers' personal factors. The population consisted of 38 teachers at Wat Tri Samakkee School. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.86. The data were analyzed using percentage, mean (μ), and standard deviation (σ), and the hypotheses were tested through mean comparison. The findings revealed that 1) the overall level of teachers' work motivation was at a high level. When considered by aspects, two aspects were at a high level and one aspect was at a moderate level. The aspect with the highest mean was the need for achievement, followed by the need for affiliation and the need for power, respectively. 2) teachers with different personal factors, including gender, age, educational level, income, and work experience, showed no statistically significant differences in overall work motivation.

Keywords: Work Motivation, Teachers, Wat Tri Samakkee School, Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542, 2542) ครูเป็นบุคลากรในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปร สังกัดได้ 4 ตัว ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 2) ตัวแปรบรรยากาศ

สถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ โครงสร้าง ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลง และ 3) ตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ และจาก การศึกษางานวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบที่สำคัญซึ่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การ ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการด้านจิตใจและการเติบโตในสายวิชาชีพของครู หากครูได้รับ แรงจูงใจอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสามารถส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การ ส่งเสริมแรงจูงใจสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่ การวางแผนและกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ควบคู่กับการประเมินผลที่เป็นธรรม การจัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ดีเพื่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ตลอดจนการมอบหมายงานตามความสามารถและ ความถนัดของครูอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัด กิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและจากการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี พบว่า สถิติการลาของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 มีสถิติการลาของครูจำนวน 95 วันโดยเป็นการลาป่วย จำนวน 65 วัน ลากิจส่วนตัว จำนวน 30 วัน และยังพบว่าครูบางส่วนมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการจัดกิจกรรมพิเศษหรือกิจกรรมภายนอกห้องเรียนตามนโยบาย ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท. สพป.สป เขต 1) อีกทั้งยังไม่มีระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน ส่งผลให้บางครู ที่ต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นมีพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ๆ ขาดความกระตือรือร้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อันจะ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

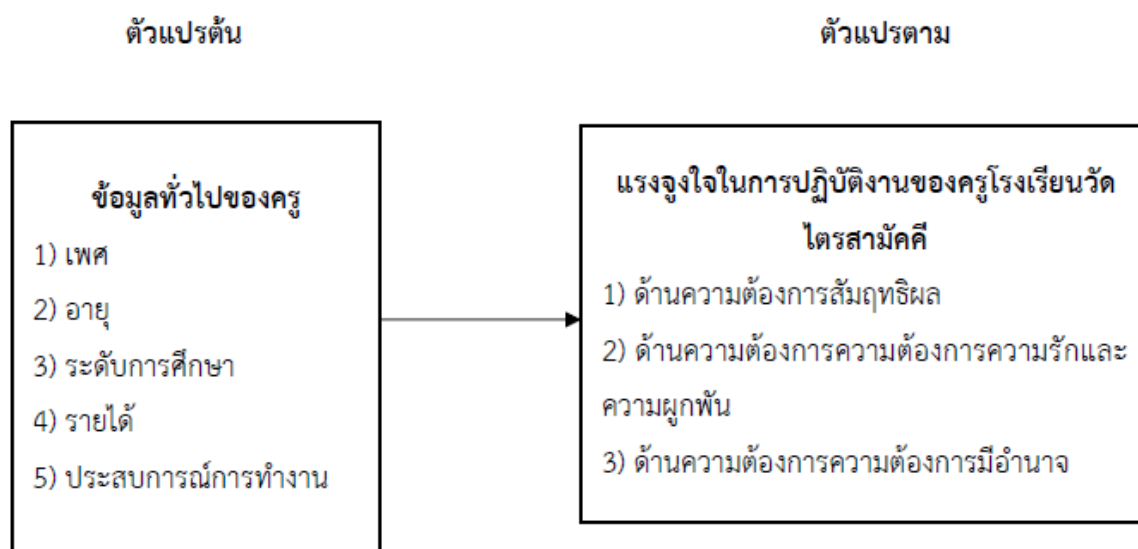
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1962, อ้างถึงใน จันทร์จิรา ต้อยหล้า และคณะ, 2566) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch) 2) ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation: nAff) และ 3) ด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow)

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งหมด 5 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch) 10 ข้อคำถาม 2) ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation: nAff) 9 ข้อคำถาม และ 3) ด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow) 10 ข้อคำถาม รวมตอนที่ 2 มีข้อคำถาม 29 ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะมี 3 ข้อคำถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับกับครูโรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.86 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม google form ให้กับครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 38 คน ด้วยตนเองและนัดหมายวันให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ 1) 4.50-5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) 3.50-4.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) 2.50-3.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) 1.50-2.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 5) 1.00-1.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 18,000-20,000 บาทมากที่สุด รองลงมาได้รายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาท มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 14 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 38		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	μ	σ	
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.26	0.30	มาก
2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	4.23	0.31	มาก
3. ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.47	0.26	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.99	0.19	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ($\mu = 4.26$ $\sigma = 0.30$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (ค่าเฉลี่ย = 4.23, $\sigma = 0.31$) และด้านความต้องการมีอำนาจ ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.26$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	4.18	มาก
	หญิง	3.95	มาก
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	4.00	มาก
	30 - 40 ปี	3.97	มาก
	41 - 50 ปี	3.96	มาก
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.29	มาก
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	3.99	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.99	มาก
รายได้	18,000 – 20,000 บาท	4.01	มาก
	20,001 – 30,000 บาท	3.91	มาก
	30,001 – 40,000 บาท	3.96	มาก
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.04	มาก
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	4.07	มาก
	10 – 20 ปี	3.90	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.99	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ตามลำดับ
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 30-40 ปีมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 อายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 76.32 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68
4. รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้อยู่ในช่วง 18,000-20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน

7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 ถัดมามีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 เท่ากับกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี มีความมุ่งมั่นในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในด้านความต้องการมีอำนาจครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีมีแรงจูงใจในด้านอำนาจหรือการมีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ (Need for Power) ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อาจส่งผลให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดความมั่นใจในตนเอง และไม่แสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของโรงเรียน อีกทั้งอาจไม่สามารถชี้แนะ แนะนำ หรือสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ McClelland (1962, อ้างถึงใน จันทร์จิรา ตัญหาล้า และคณะ, 2566) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดมาจากความต้องการภายในที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสำเร็จเป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกันสอดคล้องกับ (Corpuz et al, 2022) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland ในกลุ่มนักศึกษาระดับบริหารธุรกิจ

ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่โดดเด่นที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ และแรงจูงใจด้านอำนาจมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาอำนาจ ผลการศึกษาดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าครูมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความรักและความผูกพันอยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านความต้องการมีอำนาจมีระดับต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ

จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ Geronimo, De Jesus, De Luna, และ Leyesa (2024) ที่ศึกษาการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังของ McClelland (Acquired Needs Theory) พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงาน ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในองค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ครูในแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแรงจูงใจดังกล่าวสามารถส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานของตน

2. ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 30-40 ปี มีการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 18,000-20,000 และมีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 14 คนเท่ากัน เป็นกลุ่มที่มีมากที่สุดภายในโรงเรียน จึงอธิบายได้ว่าครูในโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน มีความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษายังเน้นการทำงานเป็นร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายและทัศนคติในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่มี ความรักในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในงาน และความสำเร็จของผู้เรียน มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ รายได้ และระดับการศึกษา เป็นตัวแปรพื้นฐานที่สามารถใช้จำแนกกลุ่มบุคคลได้อย่างชัดเจนและวัดได้ง่าย อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทางประชากรศาสตร์เพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถอธิบายความแตกต่างด้านพฤติกรรมหรือความต้องการที่แท้จริงได้ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น รูปแบบการดำรงชีวิต ค่านิยม ทัศนคติ และบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งครูมีลักษณะงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึง

กัน จึงส่งผลให้ความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ โดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความต้องการมีอำนาจ (Need for Power: nPow) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำมากขึ้น เช่น การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการอบรมหรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ความกล้าแสดงออก และความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านความต้องการมีอำนาจมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น นักวิจัยในอนาคตอาจนำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจของครูในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือโอกาสในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจสาเหตุเชิงลึกของแรงจูงใจด้านดังกล่าว และสามารถนำไปพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

จันทร์จิรา ต้อยหล้า, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก, และ ภาวกร อนันตกรักษ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปซี จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(1), 167-179.

- ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์. (2566). *อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2867/1/g651160039.pdf>.
- พรธณี ลีกิจวัฒน์. (2565). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิศัลยพลาซ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 3.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศิลปากร <http://ir-thesis-su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุปวีณ์ ชูรัมย์. (รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี). *สัมภาษณ์*, 25 มิถุนายน 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568, 19 กรกฎาคม). *บัญชีแสดงอัตราค่าจ้างครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา สพป.สมุทรปราการ เขต 1*. https://hrms.obec.go.th/info/majorStandard/major_03/1011010000?areaName=สปป.สมุทรปราการ%20เขต%201.
- Corpuz, J. T., Sullano Peña, G., & Dela Torre Bacongus, R. (2022). Achievement, affiliation, power and academic performance of business management students of a state university in Cavite, Philippines. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2060538. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2060538>.
- Geronimo, M., De Jesus, F., De Luna, M. C., & Leyesa, M. (2024). Analyzing job motivation of multi-generational workforce of public-school teachers using acquired needs theory. *International Journal of Innovative Research in Social Sciences*, 7(2). <https://ijirss.com/index.php/ijirss/article/view/7908/1733>.