

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**

**MOTIVATION FOR WORK OF TEACHERS IN BURAPHA SUKSA SCHOOL GROUP  
UNDER NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

จันทิรา รุ่งทวีชัย

Jantira Rungtaveechai

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: jangjantira03@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 414 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรและการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครปฐม เขต 1

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the motivation for work of teachers in Burapha Suksa School Group under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the motivation for work of teachers in Burapha Suksa School Group under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by age and work experience. This research was a survey research. The population was 414 teachers in Burapha Suksa School Group under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 196 teachers, determined by Krejcie and Morgan table, and obtained by stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and independent t-test. Result of this research finding was; (1) The motivation for work of teachers in Burapha Suksa School Group under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, overall was at highest level; and (2) comparison of the motivation for work of teachers in Burapha Suksa School Group under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by age and work experience, overall is significantly different at a statistical level of .05.

**Keywords:** Motivation for Work, Teachers, Burapha Suksa School Group, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

## บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนาธรรมในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่นๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้นำมโนปรีชาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อย่างเป็นรูปธรรม นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 – 2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ปัจจุบันมี

การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การเรียนการสอนและการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญมาก ทั้ง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความเข้าใจผู้อื่น มองตัวเองเป็นพลเมืองโลก และมองผู้อื่นด้วยความเชื่อมโยงกันใน ระดับโลก มีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์เวลาเจอเหตุการณ์ไม่คาดฝัน รวมถึงเรื่องความรู้ใหม่ ๆ เช่น ทักษะด้าน ดิจิทัล ซึ่งต้องเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต ของคนในยุคปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี ทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะทวีความสำคัญมากขึ้น ความท้าทายจึงเป็นเรื่องการปรับตัวของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะ ยึดติดกับวิธีคิดหรือรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม ให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็น แต่เชื่อว่า ไม่มีใครที่มองว่าโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยไม่สำคัญ เพราะต่อให้เราทุกคนเข้า Google ได้หมด ก็ไม่ใช่ที่เราต้องฉลาดเหมือนกันหมดหรือรู้เรื่อง ทุกอย่าง แต่เราอาจจะต้องดูเรื่องการเรียนการสอนที่มีโครงสร้างชัดเจน หรือ active learning รูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค, 2563)

การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุง สถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูง และ การดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลัก ในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคน ของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรมต้องมีบทบาท ที่สำคัญในการควบคุมดูแลบริหารทรัพยากรทุกด้าน รวมถึงครูผู้สอนที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำพา ผู้เรียนไปสู่จุดหมายและเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ เพราะจากสภาพปัญหาที่ผ่านมาที่พบเจอในทุกรูปแบบของ สถานศึกษาก็คือ ผู้เรียนขาดคุณภาพทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการสอบทั้งในระดับ ท้องถิ่นและระดับชาติที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำลงทุกปี ผู้บริหารที่ต้องพิจารณาและหาทางแก้ปัญหาว่าบุคลากรทางการศึกษา ขาดอะไรบางอย่างที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะดำเนินไปด้วยความ ราบรื่น ต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับว่าผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในงานและต้องมีทักษะ ในการบริหารงาน (อัญชลี สนพลาย, 2564) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู จะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจของ ครูที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาการศึกษา ถือว่ามีบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญบางคนก็ทำงานอย่างขยัน ข้นแข็งมีผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่อยู่เบื้องหลัง การทำงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายใน หรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญ ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู ผู้บริหารจะต้องหา วิธีการต่าง ๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการมีใจรักในการปฏิบัติงาน หุ่นเทแรงกายแรงใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ควรส่งเสริมให้มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด คุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้อง มีเรื่องของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” (สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล และคณะ, 2564)

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไป เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิด

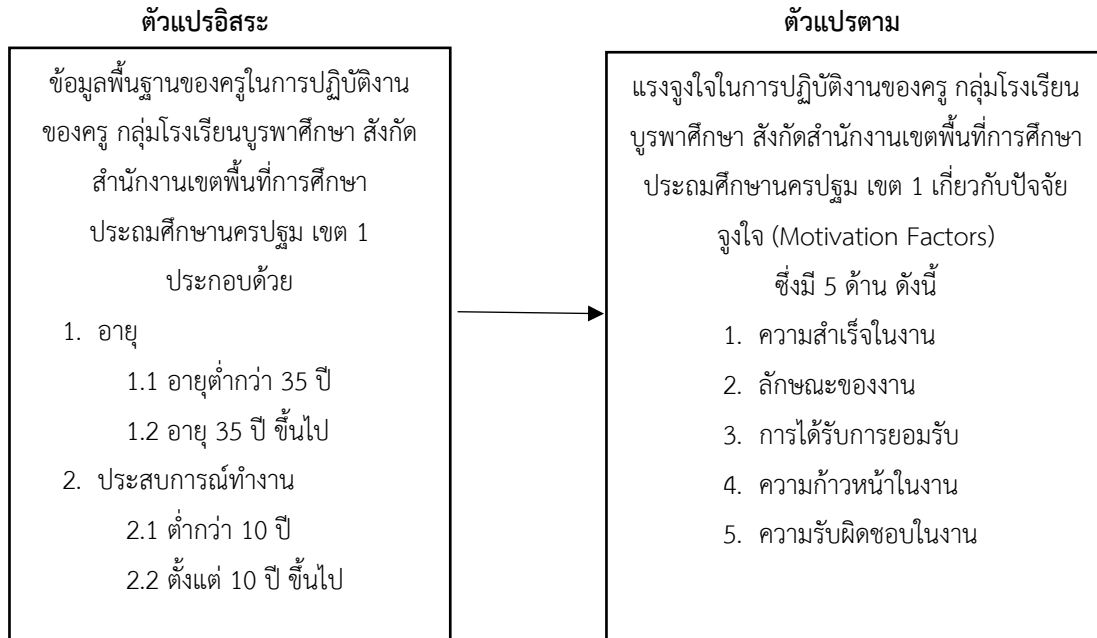
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน Herzberg (1959) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) สามารถเขียนกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 414 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgon (1970) จำนวน 196 คน โดยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สร้างขึ้นตามทฤษฎี Herzberg (1959) โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของ โสมฤทัย สอดส่อง (2553) เครื่องมือของ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556) เครื่องมือของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (Likert's rating scale)

## 3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาขอบเขตภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน รวมจำนวน 40 ข้อ

### 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจำนวน 3 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญภาษาไทย และนำข้อที่ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า 0.67 ขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 196 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาได้ 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ทางไปรษณีย์

4.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาคะแนนค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ความถี่ (Average)

6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

6.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้การวิเคราะห์ IOC (Index of item objective congruence)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

### 6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้โดยทดสอบค่าที ( t – test independent )

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 196 คน จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.83 รองลงมา ต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 48.17 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 รองลงมา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา โดยรวมและรายข้อ n = 196

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
2.	ด้านลักษณะงาน	4.59	0.49	มากที่สุด

3.	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.49	0.54	มาก
4.	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.56	0.51	มากที่สุด
5.	ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.61	0.49	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.54) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อโรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ

2.2 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อครูพอใจในตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาคือ ข้อครูสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู รองลงมาคือ ข้อครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดี

2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ข้อครูมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้องานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ข้องานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ทำหนักและสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

3.1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำ

กว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจสูงทั้งในด้านภายในตัวบุคคลและด้านภายนอก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษา และการสนับสนุนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความรับผิดชอบของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมมาตรการที่สนับสนุนความรับผิดชอบ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติครู การให้โอกาสในการพัฒนางาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ วารี และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน ในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เป่าจิ้น และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อโรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจสูงในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน และความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนด้านสวัสดิการ เช่น ผลประโยชน์ สิทธิประโยชน์ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถกระตุ้นแรงจูงใจและสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาการจัดสวัสดิการอย่างรอบด้านเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร ภู่วะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิธา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับ การยกย่องนับถือ ตามลำดับ

1.2 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อโรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูมักได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจสูงและมีความพึงพอใจต่อลักษณะ งานที่ตนปฏิบัติอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ครูพอใจในตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็น ว่าความพึงพอใจต่อบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจนี้ อาจช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งให้เห็นว่า การจัดสรรตำแหน่ง และบทบาทที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของครู รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน สามารถเพิ่ม แรงจูงใจและสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัทธรา วงษ์เมือง แก่น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นและงานที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกชอบและสนุกกับงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไหวพจน์ แก้วนามไชย (2558) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู รองลงมาคือ ข้อครูได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูได้รับแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชมผลงานของครู มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการยอมรับ การสนับสนุน และการชื่นชมจากบุคคลรอบตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริม แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการยอมรับและชื่นชมผลงานครู ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา จะช่วยเสริมแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เจริญสินดา สิ้นเปียง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอ เชียงคำจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน การยอมรับนับถือ ระดับมากรองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงานระดับมากด้าน ลักษณะงานระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงานระดับมากและด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานระดับมากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นมัสโรสง (2562) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ข้อครูมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้องานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจสูงในการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางการศึกษาต่อเนื่องและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างระบบสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรมพัฒนาครู และโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศาสน์ ต้นเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความรู้รับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ

1.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ข้องานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและสนใจ และครูมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบและใส่ใจต่อคุณภาพของงานที่ทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีมาตรฐานและให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิภาพและคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นว่า การส่งเสริมความรับผิดชอบและการให้ความสำคัญต่อคุณภาพงานของครู สามารถสร้างแรงจูงใจที่มั่นคงและยั่งยืน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร จินาพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เป่าจิ้น และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า อายุของครูมีผลต่อแรงจูงใจในบางด้าน โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียน เบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานของครูมีผลต่อแรงจูงใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชอก (เบญจ ศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชอก (เบญจศิริ ราษฎร์วิทยาการ) จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง และโดยมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจและมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในผลงานที่ได้กระทำจนเห็นถึงความสำเร็จร่วมกัน และให้ความไว้วางใจกัน มอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ครูได้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำพร้อมทั้งยกย่องงานที่ครูได้ปฏิบัติ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนและการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น

1.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จ ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต และสามารถตรวจสอบการทำงานได้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดต่อไป

2.3 ควรศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ข่าววงการศึกษ: ภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. จาก

<https://www.mog.go.th/moe/th/news/>.

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียน เบญจมราชูทิศราชบุรี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จตุพร จินาพันธ์. (2560). *แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจนสิตา สีนเปียง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เนตรนภา นมัสโสสง. (2562). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสาร "ศึกษาศาสตร์ มจร" คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย*. 8(1), 315-328.

ปนัดดา รัตวงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประศาสน์ ดันเจริญ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิศรีธัญย์ ทองเลี่ยมนาค. (2563). **การเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษาในยุค COVID-19 ยิ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประเด็นความเหลื่อมล้ำและทรัพยากรของผู้เรียน**. จาก <https://www.eef.or.th/378/>.
- วสันต์ วารี และคณะ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษารัฐกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์กรุงเทพมหานครสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุพรรณิกา รุจิวนิชย์กุล และคณะ. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12**. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 13(1), 30-37.
- สุภัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณัทย์ สอดส่อง. (2553). **อำนาจพยากรณ์การรับรู้กลยุทธ์การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนรัฐบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อดิสร ภู่อะวะ. (2560). **แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อำนาจ เป่าจิ้น และคณะ. (2565). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1**. *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. 5(1), 67-76.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.

