



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Motivation of Teachers in the Bo Kru Inter-school District, under the
Suphan Buri Primary Educational Service Area office 3

¹นริวรรณ ปรีक्षा, ²วิโรจน์ สุรสาคร, ³ธนกฤต รชตะศิริกุล

¹Nareewan Prueksa, ²Wiroth Surasakhon, ³Thanakit Ratchasirakul

¹⁻³สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹⁻³Department of Educational Administration, Faculty of Arts and Sciences,
Southeast Asia University

¹Corresponding author, e-mail: nareewannoon@gmail.com

Received: May 01, 2026; Revised: May 12, 2026; Accepted: May 14, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูสหวิทยาเขตบ่อกรุ จำนวน 86 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป โดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างค่าความเชื่อมั่น 0.970 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงาน 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีแนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตาม ดูแล ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนครูในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 4) ควรมีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน 6) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน 7) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครู; สหวิทยาเขตบ่อกรุ; ทฤษฎีเอิร์กเบิร์ก



Abstract

This research article aims to Study 1) the level of Motivation of work motivation; and 2) the guidelines for developing work motivation of teachers in the Bo Kru inter-school district, under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3. The research sample consisted of 86 teachers in the Bo Kru inter-school district, determined using the Krejcie and Morgan table (1970: 608). The subjects were selected through simple random sampling. The research instruments were an opinion questionnaire and a structured interview, with a reliability coefficient of 0.970. Statistics used for data analysis included frequency, standard deviation, and content analysis.

The research results revealed that: 1) the level of work motivation of teachers in the Bo Kru inter-school district, under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3, both overall and in each aspect, was at a high level. Considering each aspect, the highest averagescore was found in the opportunity for future advancement, followed by career advancement, while the lowest average score was the nature of the work. 2) Guidelines for enhancing the work motivation of teachers in the Bo Kru inter-school district, under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3, were as follows: (1) school administrators should supervise, monitor, and assist teachers in their work; (2) school administrators should support the application of knowledge, skills, and experience in the work; (3) school administrators should provide encouragement and congratulations upon successful performance; (4) task assignments should have clear processes and formats; (5) school administrators should clearly define the responsibilities of teachers; (6) provide opportunities for career promotion based on performance; (7) support from school administrators for attending training and seminars to increase knowledge; and (8) school administrators should support further education to enhance knowledge.

Keywords: Work Motivation of Teachers; Teachers; Educational Cluster; Herzberg's Theory

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดขององค์กรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีพของบุคลากร องค์กรจึงไม่อาจมุ่งเน้นเพียงคุณภาพของผลผลิตเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่กันไป เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาองค์กรภายใต้สภาวะวิกฤต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) การบริหารงานบุคคลในมิติสมัยใหม่จึงถูกปรับเปลี่ยนมาสู่รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่เริ่มจากการประเมินสถานการณ์และปัญหาเพื่อนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากบุคลากรอย่างสูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจและเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะของหน่วยงาน (พยอม วงศ์สารศรี, 2545)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม



(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในองค์ประกอบที่ 7 ด้านการบริหารองค์กร ซึ่งระบุให้สถาบันการศึกษาต้องมีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ, 2545) เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการคิดค้น ควบคุม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่การที่จะบรรลุสัมฤทธิ์ผลได้นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญ คือ “แรงจูงใจในการทำงาน”

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบประเด็นปัญหาเชิงประจักษ์ที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษา คือ “การลดลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู” ซึ่งสะท้อนผ่านรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567 ที่ระบุถึงสภาวะวิกฤตทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) ความล้าสมัยในบทบาทหน้าที่: ครูต้องแบกรับภาระงานบริหารและงานสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้อย่างเกินกำลัง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อหน้าที่หลักในห้องเรียนลดน้อยลง 2) ความไม่สมดุลของอัตรากำลัง: สภาวะการขาดแคลนบุคลากรและปัญหาครูไม่ครบชั้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางวิชาชีพ (Job Burnout) ซึ่งบั่นทอนแรงบันดาลใจในการแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 3) สภาวะถดถอยของขวัญและกำลังใจ: สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงกดดันทางการบริหารและการขาดกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นและขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากสภาพปัญหาเชิงวิกฤตดังกล่าว หากปล่อยให้ครูขาดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร/บุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจและตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู” เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เชิงบริหารและแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย
เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยส่วนเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับแรงจูงใจและส่วนเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร คือ ครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 108 คน



กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 86 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งในแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบ ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่อง

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ

6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับความส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อดูงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

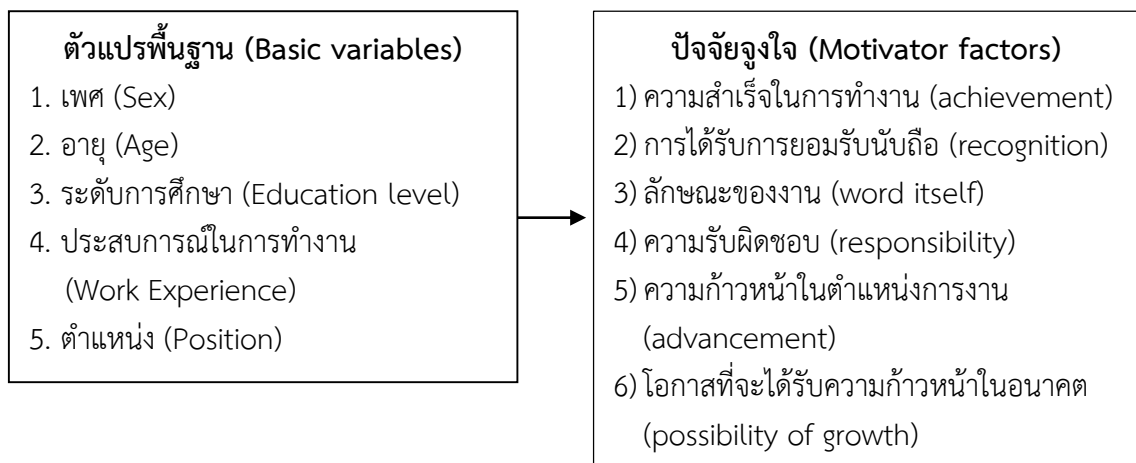
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเนื้อหาตามแนวคิดทฤษฎีและลักษณะเครื่องมือดังนี้ 1) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Frederick Herzberg, Bernard Mausner และ Barbara B. Snyderman (1959: 59-83) ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาในส่วนของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) 2) ลักษณะของเครื่องมือและการให้คะแนน แบบสอบถามส่วนนี้เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536: 143) โดยแบ่งระดับการวัดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้



- 5 คะแนน หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงแรงจูงใจให้บุคลากรในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959: 59-83) ผู้วิจัยได้นำเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน (achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) 3) ลักษณะของงาน (work itself) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) รวมทั้งหมด 6 ประการโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. *The motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons Inc., 1959: 59-83.

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน (2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตาม ดูแล ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนครูในการใช้



ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 4) ควรมีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน 6) การมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน 7) การได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

โดยการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 68 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 80 คนคิดเป็นร้อยละ 93.02 และเพศชายจำนวนหกคนคิดเป็นร้อยละ 6.98 ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.17) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.30$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.41) ทั้งนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาคุณงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.55) ทั้งนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยข้อเสนอที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ รองลงมา คือ การส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และข้อเสนอที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ การมอบหมายหน้าที่ให้เป็นหัวหน้าโครงการเพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ดูแล และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน การให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมอบหมายงานที่มีขั้นตอนและรูปแบบชัดเจน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับรองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการมอบหมายงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างควมไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มประสบการณ์และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ได้แก่ การให้อิสระในการแก้ปัญหา การให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมอบหมายงานที่ชัดเจนด้านโครงสร้าง การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน



อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการสนับสนุนให้เห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายบริหารงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของครูและบุคลากรเป็นหลัก และดำเนินการตามแผนงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลฉัตร กลัดแก้ว และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญาดา บ้านเมือง (2560) ที่ระบุว่าแรงจูงใจในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิตของครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสระบุรี ทั้งในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานล้วนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นพหุแนวทาง ประกอบด้วย 1) การที่ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือ 2) การสนับสนุนให้ครูใช้ศักยภาพและประสบการณ์อย่างเต็มที่ 3) การให้กำลังใจและชื่นชมเมื่องานสำเร็จ 4) การมีกระบวนการและรูปแบบงานที่ชัดเจน 5) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอน 6) การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง 7) การสนับสนุนการอบรมสัมมนา และ 8) การส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ นิตยา แสนอุบล (2560) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของงาน และพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงาน อีกทั้งในมิติของปัจจัยค่าจูง ผู้บริหารควรพิจารณาผลงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศ เจริญกุล (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านดึงดูดใจเชิงสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุมิผลต่อครูในระดับมาก และสอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงงานวิจัยของ ภัทรालิ แนนอน และวัลลภา เกลิมวงศาเวช (2566) ที่ยืนยันว่าแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านตัวบุคลากรครูอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



มีพหุแนวทางมาสังเคราะห์และเขียนเป็นโครงการเพื่อนำเสนอผู้บริหารการศึกษาพิจารณานำไปใช้ในแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ่อกรูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 โครงการ ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างเป็นระบบ

1.2 โครงการศึกษาดูงานตามสถานที่ที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและ (Best Practice) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้

1.3 โครงการอบรม สัมมนา ทางวิชาการ เพื่อ ยกระดับทักษะการสอน และมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรวางแผนอัตรากำลังและจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมเพื่อลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และเพิ่มเวลาสำหรับการพัฒนาคุณภาพการสอน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

กมลฉัตร กลัดแก้ว และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(2): 14-152.

ญาดา บ้านเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฐนัย ไทยถาวร และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(1): 233-246.

นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.

ภัทรลธิ์ เน่นอน และวัลลภา เณลิมวงศาเวช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 109-120.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-71.



- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สิริวิริยาสานส์.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อินบิสสิเนสเวิร์ล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons Inc.

