

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

The Motivation to Work of Teachers in Anuban Nakhonpathom School under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐรดา ขุนศรี^{1*} และ ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู²

¹โรงเรียนอนุบาลนครปฐม 99 ถนนเทศบาล ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม นครปฐม 73000 ²
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ: natrada.ko@anubannkp.ac.th , 08-7532-9626

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมให้เกิดพลังเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางานและยินดีในโอกาสอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน 3) ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างทั่วถึงโดยปราศจากความลำเอียง พร้อมทั้งร่วมแสดงความยินดีอย่างจริงใจเมื่อครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4) สร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สอน" สู่การเป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" หรือวิทยากร

คำหลัก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จในการทำงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

Abstract

This study aimed to examine the level of teachers' working motivation and to propose guidelines for enhancing teachers' working motivation at Anuban Nakhon Pathom School under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. A descriptive research design was employed. The sample consisted of 97 teachers during the 2025 academic year. The research instruments included an opinion questionnaire and a structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results indicated that the overall level of teachers' working motivation was high. The proposed development guidelines included promoting collaborative learning through Professional Learning Communities (PLC), fostering a culture of appreciation to enhance motivation, providing equitable opportunities

for teachers to demonstrate professional potential, and encouraging role transformation from instructors to specialists or professional speakers.

Keywords: Working motivation, Work achievement, Responsibility, Advancement.

1. บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน โดยครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้เรียนตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาแห่งยุโรป (CEFR) ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า คณะกรรมการประเมินได้เสนอแนะให้โรงเรียนควรพัฒนาในหลายด้าน ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะทางภาษาตามกรอบ CEFR และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญ [1] ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะ "ปัจจัยจูงใจ" (Motivators) ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งมี 5 ประการ อันประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และความรับผิดชอบ (Responsibility) [2]

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความรับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการ

สอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 121 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) [3]

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุจิตรา ถิ่นแก้ว [4] กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความ กระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Herzberg กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใน ผลสำเร็จของงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับ ถือไม่ว่าจากบังคับบัญชา การยอมรับนับถือจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแผ่อยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

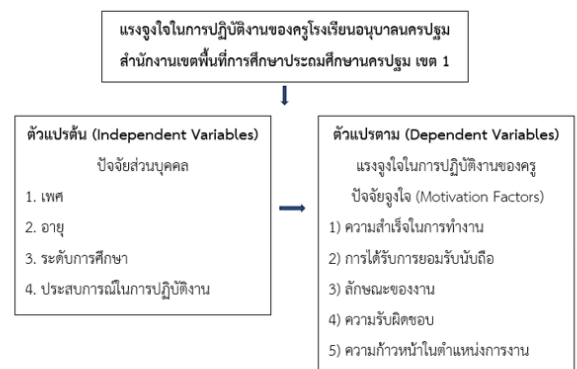
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้แนวคิดของ Herzberg ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นพหุแนวทาง

7. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) แนวทางการพัฒนาการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

7.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 121 คน

7.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยใช้แนวคิด

ตามทฤษฎีความต้องการของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยนำผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ละด้านมาเป็นประเด็นสัมภาษณ์

7.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.67 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงและมีคุณภาพเพียงพอในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษาออกให้ส่งไปยังโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. นำข้อมูลจากตารางลงคะแนนนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อในการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best [7]

3. การสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

10. ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า

n = 97					
ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.49	0.47	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.48	มาก	4
3	ลักษณะของงาน	4.19	0.59	มาก	5
4	ความรับผิดชอบ	4.46	0.51	มาก	2
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.37	0.53	มาก	3
รวม		4.36	0.44	มาก	-

รูปที่ 2 ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 รายด้านและภาพรวม

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

อนุบาลนครปฐมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59)

สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.59 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีทุกแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมให้เกิดพลังเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางานและยินดีในโอกาสอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน 3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างทั่วถึงโดยปราศจากความลำเอียง พร้อมทั้งร่วมแสดงความยินดีอย่างจริงใจเมื่อครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4) สร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สอน" สู่การเป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" หรือวิทยากร 5) พิจารณางบประมาณที่ใช้ต้องเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนที่จะเกิดได้ พิจารณาจากการเขียนโครงการของครู 6) พิจารณามอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับทักษะ ความถนัด และศักยภาพเฉพาะบุคคล (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ 7) มอบอิสระในการออกแบบวิธีการทำงานภายใต้กรอบเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารลดบทบาทจากการควบคุมทุกขั้นตอน (Micromanagement) มาเป็น "พี่เลี้ยง" (Coach) ที่คอยสนับสนุนทรัพยากรและให้คำปรึกษา 8) ผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดเผย และสามารถชี้แจงเหตุผลประกอบการพิจารณาได้อย่างเป็นระบบ 9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน 10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการ

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน

11. การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านสะท้อนประเด็นที่ยังควรพัฒนาและเป็นเหตุผลสำคัญที่นำไปสู่การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ประเด็นการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าระบบการยกย่องและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพอาจยังไม่เด่นชัด จึงควรส่งเสริมกลไกการชื่นชมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ประเด็นการได้รับบทบาทผู้นำหรือวิทยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าการเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพทางวิชาการยังไม่ทั่วถึง จึงควรสนับสนุนบทบาทผู้เชี่ยวชาญและการสร้างคุณค่าทางวิชาชีพ ด้านลักษณะของงาน ประเด็นการสนับสนุนงบประมาณและสื่อวัสดุการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรให้ตอบสนองการจัดการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบ ประเด็นการมอบหมายงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าการบริหารภาระงานอาจยังไม่สอดคล้องกับศักยภาพรายบุคคล จึงควรยึดหลักมอบหมายงานตามความเหมาะสมของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนการรับรู้ต่อความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความก้าวหน้าที่ยังไม่ชัดเจน จึงควรพัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยประเด็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้ง 5 ด้านสะท้อนว่าการพัฒนา

แรงจูงใจครูมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล แต่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล การสนับสนุนทรัพยากร และระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากนั้น มาจากการที่สถานศึกษาสามารถตอบสนองแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูได้อย่างครอบคลุม ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรภูิกานต์ ยะนัน [8] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมค่ามีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีพหุแนวทาง ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ผู้สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมให้เกิดพลังเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน และยินดีในโอกาสอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน 3) ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างทั่วถึงโดยปราศจากความลำเอียง พร้อมทั้งร่วมแสดงความยินดีอย่างจริงใจเมื่อครูประสบความสำเร็จ

ในวิชาชีพ 4) สร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สอน" สู่การเป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" หรือวิทยากร 5) พิจารณางบประมาณที่ใช้ต้องเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนที่จะเกิดขึ้นได้ พิจารณาจากการเขียนโครงการของครู 6) พิจารณามอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับทักษะ ความถนัด และศักยภาพเฉพาะบุคคล (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ 7) มอบอิสระในการออกแบบวิธีการทำงานภายใต้กรอบเป้าหมายที่ชัดเจนโดยผู้บริหารลดบทบาทจากการควบคุมทุกขั้นตอน (Micromanagement) มาเป็น "พี่เลี้ยง" (Coach) ที่คอยสนับสนุนทรัพยากร และให้คำปรึกษา 9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน 10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร เอี่ยมโอษฐ์ [9] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 6 แนวทางดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

14. ประวัติผู้เขียนบทความ



ชื่อ-สกุล : นางสาวณัฐรดา ขุนศรี
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนอนุบาลนครปฐม 99
 ถนนเทศบาล ตำบลพระปฐมเจดีย์
 อำเภอ เมืองนครปฐม
 จังหวัดนครปฐม 73000
 E-mail : natrada.ko@anubannkp.ac.th
 โทร. : 087-532-9626
 ตำแหน่ง : ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.2
 ประวัติการศึกษา : 2560 ศิลปศาสตรบัณฑิต
 วิชาเอกภาษาไทย
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 งานวิจัยที่สนใจ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

2. ศีลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ชื่อ-สกุล : ดร.ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู
 สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
 E-mail : tida.aew991@gmail.com
 โทร. : 082-459-6991
 ตำแหน่ง : อาจารย์ ประจำหลักสูตร
 ศีลศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ประวัติการศึกษา : 1. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
 วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป