

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

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

ณัฐดา ขุนศรี : natrada.ko@anubannkp.ac.th

บทคัดย่อ

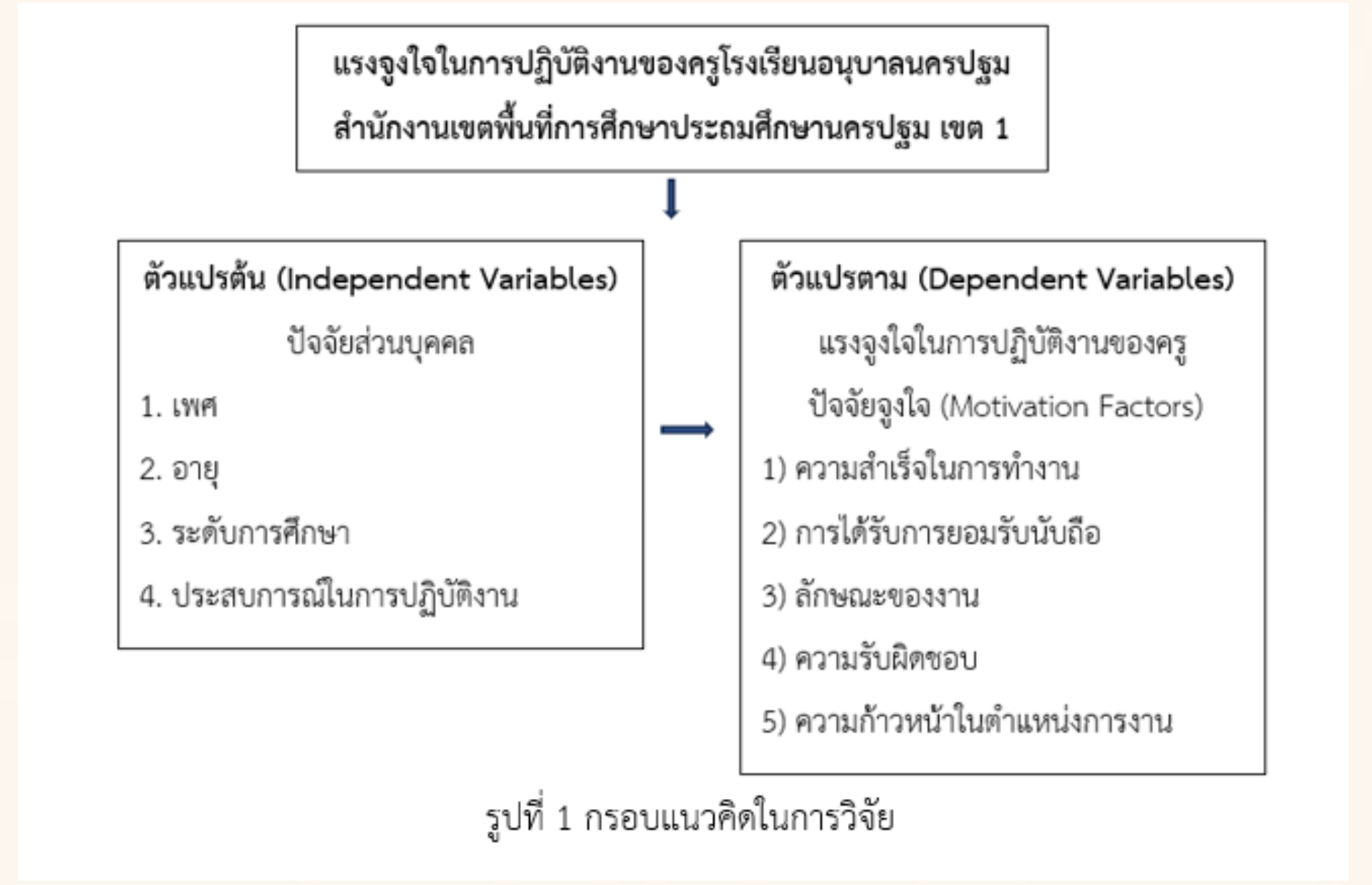
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้แนวคิดของ Herzberg ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการแบบการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 121 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 97 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว (Check-list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา โดยนำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากแบบสอบถามมาร่างเป็นข้อคำถามสัมภาษณ์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพและมีความเชื่อมั่นสูงพร้อมนำไปเก็บข้อมูลจริง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 รายด้านและภาพรวม

ผลการวิจัย (ต่อ)

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 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 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมให้เกิดพลังเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางานและยินดีในโอกาสอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน 3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างทั่วถึงโดยปราศจากความลำเอียง พร้อมทั้งร่วมแสดงความยินดีอย่างจริงใจเมื่อครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4) สร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม โดยส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สอน" สู่การเป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" หรือวิทยากร 5) พิจารณางบประมาณที่ใช้ต้องเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนที่จะเกิดได้พิจารณาจากการเขียนโครงการของครู 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) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรภูิกานต์ ยะนัน (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แล้วพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากนั้น มาจากการที่สถานศึกษาสามารถตอบสนองปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ตามแนวคิดของ Herzberg ได้อย่างครอบคลุม ทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนาด้านเองทางวิชาชีพ
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีลักษณะเป็นพหุแนวทาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีดุลยพินิจสอดคล้องกันในการมุ่งเน้นแก้ปัญหาเชิงระบบบริหารจัดการ ประกอบด้วย การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของครูอย่างทั่วถึงและปราศจากความลำเอียง และการยกระดับวิชาชีพด้วยการส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการเสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลตามหลักสมรรถนะและคุณธรรม ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร โครงการนี้สังเคราะห์ขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นหลักการ “วางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน” (Put the right man on the right job) อย่างยั่งยืน
2. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายครูต้นแบบและการยกระดับวิชาชีพ เพื่อสร้าง “คุณค่าทางวิชาชีพ” (Social Credit) ให้แก่ครู
- 3 สถานศึกษาควรจัดทำโครงการสานสัมพันธ์สร้างทีมงานเป็นสุข ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] โรงเรียนอนุบาลนครปฐม"รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 ". 30 เมษายน 2567. หน้า 14
- [2] Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, The motivation to work, 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), pp. 44-50.
- [3] Krejcie, R. V., และ Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 608.
- [4] สุจิรา ธารินแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [5] Likert, R. (1997). A technique for theMeasurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, pp. 90 – 95.
- [6] Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), pp. 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555
- [7] Best, J. W. (1970). Research in education (2nd ed.). Prentice-Hall.
- [8] พชรภูิกานต์ ยะนัน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- [9] วิจิตรา เอี่ยมโอฐ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์