

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล*

THE WORKING MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS AT
THE ANDAMAN CAMPUS, UNDER THE SONGKHLA AND SATUN
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิรุทธิ์ ศักดา¹ และ ชณัฐ พรหมศรี²

wirayut .Sakda¹ and Chanat Promsri²

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University, Thailand

Corresponding Author Email: wirayut.music2520@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในปีการศึกษา 2568 จำนวน 239 คน จาก 12 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารและงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

* Received 3 May 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the work motivation level of secondary school teachers in the Andaman Education Zone under the Songkhla-Satun Secondary Educational Service Area Office; 2) compare motivation levels classified by gender, educational level, and income; and 3) explore recommendations for enhancing teacher work motivation. The sample consisted of 239 government teachers in academic year 2025 from 12 schools, selected using the Krejcie and Morgan (1970) table, stratified random sampling by school size, and simple random lottery sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire based on Herzberg's (1959) Two-Factor Theory. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc method. The findings revealed that: 1) overall work motivation was at a high level, with the highest mean scores in salary and job security, followed by recognition and career advancement; 2) teachers differing in gender and educational level showed no significant difference in overall motivation, whereas teachers with different income levels showed a statistically significant difference in achievement motivation at the .01 level; and 3) administrators should reduce non-instructional paperwork and administrative burdens while continuously fostering motivation and morale, enabling teachers to manage instruction more effectively.

Keywords : Teacher's Working Motivation, Secondary school teachers Andaman Campus

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่ครูทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ในระดับนานาชาติ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่ในระดับประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดให้การ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทย ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ จึงเป็นประเด็นที่ไม่อาจละเลยได้ เพราะหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งเป็นองค์กรการเรียนรู้คู่คุณธรรม บริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลในสังคมพหุวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมพันธกิจส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค อย่างไรก็ตาม ครูในสหวิทยาเขตอ้นดามัน (จังหวัดสตูล) ซึ่งเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน การปรับตัวต่อยุทธศาสตร์ใหม่ เช่น การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการบูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น (Geopark) ตลอดจนปัญหาการขาดการยกย่องเชิดชูเกียรติ ความล่าช้าในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ สภาพปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูโดยตรง และหากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลตามมาต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ อาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งหากบกพร่องจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสนับสนุนความสำคัญของประเด็นดังกล่าว เช่น งานวิจัยของเลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ (2566) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจของครูในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดสตูลซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางสังคมวัฒนธรรมในฐานะสังคมพหุวัฒนธรรม ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตอ้นดามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล และรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะ

ประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากร ต่อครูในการพัฒนาตนเอง และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมถึงต่อหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ รายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิทยาเขตอันดามัน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 619 คน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ จำนวน 369 คน โรงเรียนมัธยมศึกษากลาง จำนวน 181 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาเล็ก จำนวน 69 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิทยาเขตอันดามัน, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยอ้างอิงจากระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่คืนตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอานามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอานามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

โดยแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 12 โรงเรียน ในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอานามัน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 12 โรงเรียน ในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอานามัน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ไปยื่นด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ไปขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอานามัน) โดยมีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. นำผลไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยยึดหลักของ Belmont Report ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักการเคารพในความเป็นบุคคล (Respect for Persons) ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างโดยสมัครใจ (Informed Consent) ก่อนเข้าร่วมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา ประโยชน์ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ

2. หลักการให้คุณประโยชน์และไม่ก่ออันตราย (Beneficence) ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการวิจัยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และดำเนินการเก็บข้อมูลในลักษณะที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

3. หลักความยุติธรรม (Justice) ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และให้โอกาสแก่ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ในการเข้าร่วมการวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกรายด้าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จในงาน	3.86	0.35	มาก
2	การได้รับการยอมรับ	4.45	0.34	มาก
3	ความรับผิดชอบในงาน	4.41	0.38	มาก
4	ความก้าวหน้าในงาน	4.44	0.39	มาก
5	เงินเดือน	4.47	0.37	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.47	0.38	มาก
รวม		4.35	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.37 และ 0.38 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.34) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.35)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาย (n=96)		หญิง (n=143)		Sig.	t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในงาน	3.914	0.328	3.830	0.358	0.292	1.83
2. การได้รับการยอมรับ	4.448	0.304	4.445	0.360	0.243	0.071
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.417	0.312	4.413	0.418	.037*	0.086
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.419	0.347	4.451	0.422	0.497	-0.612
5. เงินเดือน	4.448	0.38	4.487	0.357	0.246	-0.802
6. ความมั่นคงในงาน	4.454	0.364	4.488	0.388	0.966	-0.679
ภาพรวม	4.35	0.265	4.352	0.311	0.43	-0.059

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอานามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมครูชาย ($\bar{X} = 4.350$, S.D. = .265) และครูหญิง ($\bar{X} = 4.352$, S.D. = .311) มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่ครูชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.914$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.454$) ส่วนด้านที่ครูหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.451$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.487$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอานามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ปริญญาตรี (n=179)		ปริญญาโท ขึ้นไป (n=60)		Sig.	t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในงาน	3.799	0.334	4.058	0.317	0.877	-5.271
2. การได้รับการยอมรับ	4.442	0.341	4.457	0.33	0.465	-0.282
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.393	0.385	4.477	0.353	0.996	-1.481
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.405	0.397	4.538	0.368	0.964	-2.279
5. เงินเดือน	4.472	0.372	4.47	0.351	0.810	0.028
6. ความมั่นคงในงาน	4.476	0.379	4.47	0.379	0.655	0.106
ภาพรวม	4.331	0.295	4.412	0.282	1.000	-1.848

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอานามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.412$, S.D. = .282) มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.331$, S.D. = .295) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจด้านนี้สูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด ($\bar{X} = 4.058$) เมื่อเทียบกับระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกรายได้

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในงาน	Between Groups	6.113	2	3.057	31.753	.000*
	Within Groups	22.717	236	.096		
	Total	28.831	238			
การได้รับการยอมรับ	Between Groups	.028	2	.014	.121	.886
	Within Groups	27.106	236	.115		
	Total	27.134	238			
ความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.357	2	.178	1.248	.289
	Within Groups	33.715	236	.143		
	Total	34.072	238			
ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.315	2	.157	1.019	.363
	Within Groups	36.462	236	.155		
	Total	36.777	238			
เงินเดือน	Between Groups	.117	2	.059	.435	.648
	Within Groups	31.833	236	.135		
	Total	31.951	238			
ความมั่นคงในงาน	Between Groups	.001	2	.001	.005	.995
	Within Groups	34.073	236	.144		
	Total	34.074	238			
โดยรวม	Between Groups	.293	2	.147	1.719	.181
	Within Groups	20.123	236	.085		
	Total	20.416	238			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เฉพาะด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้ รายคู่ ด้านความสำเร็จในงาน

รายได้	$\bar{X}$	ไม่เกิน 25,000 บาท	25,001–30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 25,000 บาท	3.659	-	-0.237**	-0.404**
25,001–30,000 บาท	3.897		-	-0.167*
30,001 บาทขึ้นไป	4.063			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 3 คู่ โดยครูที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 25,001–30,000 บาท (Mean Difference = 0.237) และแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference = 0.404) นอกจากนี้ครูที่มีรายได้ 25,001–30,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference = 0.167) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตอนที่ 4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูมัธยมศึกษาวิทยาเขตอันดามัน พบว่าประเด็นที่ครูเสนอมากที่สุดคือการลดภาระงานเอกสารและงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จำนวน 26 ครั้ง เพื่อให้ครูมีเวลาจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือการได้รับแรงจูงใจและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 23 ครั้ง ทั้งในรูปแบบของการยอมรับ การให้กำลังใจ และการสนับสนุนครูที่มีผลงานดีเด่น ตามมาด้วยการลดการมอบหมายงานที่มากเกินไป จำนวน 17 ครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาเตรียมการสอน นอกจากนี้ยังพบความต้องการด้านการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบและนโยบายที่ชัดเจน จำนวนด้านละ 5 ครั้ง ด้านค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับปริมาณงานและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวนด้านละ 3 ครั้ง และด้านความยุติธรรมในการบริหารงาน จำนวน 2 ครั้ง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันและความร่วมมือในบริบทชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และศาสนา ส่งผลให้ครูมีจิตสำนึกในการอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซร์ (2563) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนล้วนมีความสำคัญต่อการรักษาระดับแรงจูงใจของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากสถานภาพข้าราชการครูมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ชี้ว่าการตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยเป็นรากฐานสำคัญของแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น สำหรับด้านการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าครูได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและมีโอกาสพัฒนาวิทยฐานะ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) อย่างไรก็ตาม ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจเป็นผลจากภาระงานที่หนักและข้อจำกัดด้านทรัพยากร สอดคล้องกับ กนกอร เมืองแก้ว (2567) ที่ยืนยันว่าการมอบหมายงานที่เหมาะสมมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าระบบราชการที่มีมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและไม่แบ่งแยกเพศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงจูงใจของครูทั้งสองเพศใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มที่น่าสนใจคือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานสูงกว่าเล็กน้อย ในขณะที่ครูหญิงให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและรายได้ที่มั่นคงมากกว่า สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานหากได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยไม่จำกัดเพศ

สำหรับระดับการศึกษา พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นว่าครูที่ศึกษาต่อในระดับสูงมีแนวโน้มมีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจในการพัฒนานตนเองมากกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักมุ่งมั่นตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และต้องการผลลัพธ์ที่ชัดเจน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล ธีระปัญญารกุล และคณะ (2560) ที่ยืนยันว่าการทำความเข้าใจความต้องการของครูแต่ละกลุ่มเพื่อออกแบบระบบการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ด้านรายได้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในงาน โดยครูที่มีรายได้ต่ำกว่ามีแรงจูงใจด้านนี้น้อยกว่าครูที่มีรายได้สูงกว่าทุกคู่ ผลดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1943) ที่อธิบายว่าบุคคลต้องได้รับการตอบสนองความ

นอกจากนี้ครูยังต้องการการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นโยบายที่ชัดเจน
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และบรรยากาศองค์กรที่ดี สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ
(2563) ที่กล่าวว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงออกถึงศักยภาพสูงสุดของครูจะ
กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของวิทยาเขตอันดามันให้บรรลุเป้าหมายได้

[illegible]

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันทามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรมและพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไม่ได้ถูกกำหนดโดยปัจจัยด้านเพศหรือระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสมดุลระหว่างปัจจัยค่าจูง ได้แก่ เงินเดือนและความมั่นคงในงาน กับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยค้นพบว่า รายได้เป็นตัวแปรสำคัญที่แบ่งระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานออกจากกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูที่มีรายได้สูงกว่าจะสามารถมุ่งไปสู่ความสำเร็จในงานได้มากกว่าเนื่องจากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ในขณะที่ด้านความสำเร็จในงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าภาระงานที่ล้นเกินและการขาดทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสมเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางมิให้ครูในวิทยาเขตอันทามันบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนได้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันทามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในงาน ขณะที่ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัจจัยค่าจูงจะได้รับการตอบสนองในระดับที่ดี แต่ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจเชิงผลสัมฤทธิ์ของครู

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Implications)

หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ และส่งเสริมระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป (Research Implications)

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานของครูในเชิงลึก โดยอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ

ประสบการณ์และบริบทการทำงานของครู นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่หรือสหวิทยาเขตอื่น เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2563). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในสถานศึกษา เอกชน: กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(1), 89–102.
- ดวงรัตน์ อรุณภค และคณะ. (2563). ความสำคัญของแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐ. วารสารวิชาการสาธารณสุขศาสตร์, 21(3), 455–468.
- นฤมล ชีระปัญญาวรกุล และคณะ. (2562). ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของครู Gen Y และ Gen Z. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 4(1), 81–98.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2563). การจัดการแรงจูงใจเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิตและนวัตกรรม. วารสารบริหารธุรกิจ, 43(169), 11–28.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. เรียกใช้เมื่อ 25 ตุลาคม 2568, จาก <https://www.edusandbox.com>
- เลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต. เรียกใช้เมื่อ 25 ตุลาคม 2568, จาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247363>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>