

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
WORK MOTIVATION OF EXTRA-LARGE SECONDARY SCHOOLS' TEACHERS IN WITTHAYA PRAKAN
CLUSTER UNDER SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

ศิริลักษณ์ คำนึ่งถึง¹, นิวัตต์ น้อยมณี², จินตนา ธาคำ³
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ^{1,2}, โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช ลาดกระบัง³
Sirilak Khamnuengthueng¹, Niwat Noymanee², Jintana Thakham³
Faculty of Graduate, Bangkok Suwarnbhumi University^{1,2}, RattanakosinSomphotladkrabang School³
Corresponding Author E-mail : 64130290014@bsu.ac.th¹, nw.noymanee@gmail.com², Jthakham071@gmail.com³

(Received : December 29, 2025; Edit : January 16, 2026; accepted : January 19, 2026)

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 191 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .949 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และ 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพและความสม่ำเสมอในระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามในด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกือบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .050$) ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ, ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the work motivation of extra-large secondary schools' teachers in Witthaya Prakan Cluster under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, and 2) compare the work motivation of extra-large secondary schools' teachers in Witthaya Prakan Cluster under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office classified by gender, educational level, age, and work experience. The sample group consisted of 191 extra-large secondary schools' teachers in Witthaya Prakan Cluster under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, randomized by stratified sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .949. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) The extra-large secondary schools' teachers in Witthaya Prakan Cluster under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office had an overall high level of work motivation. When considering each aspect, the work motivation was also at a high level in all aspects, and the highest mean was Achievement, followed by Interpersonal Relations, while the lowest mean was Job Security. 2) The extra-large secondary schools' teachers in Witthaya Prakan Cluster under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office with different genders, educational levels, ages, and work experience did not show a statistically significant difference in work motivation. These findings highlight a high degree of unity and consistency in motivation levels among the sample group. However, in the aspect of Recognition, the comparison based on work experience approached statistical significance ($p = .050$), suggesting a critical area that warrants further consideration in human resource management.

Keywords : Motivation, Work, Extra-Large Secondary Schools, Herzberg's Two-Factor Theory

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายนี้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่าย รวมถึงครูผู้สอน ที่เป็นอีกหนึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงวิชาการและการพัฒนาบุคลิกภาพ อีกทั้งครูต้องมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 25)

การส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยกลไกด้านแรงจูงใจที่ครอบคลุมทั้ง 2 มิติ ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959 : 59-83) โดยปัจจัยค่าจูน (Hygiene) เป็นปัจจัยภายนอก อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้บริหารจัดการไม่เหมาะสมอาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยปัจจัยค่าจูนนี้ทำหน้าที่เป็นรากฐานความมั่นคงที่ช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และลดสภาวะความตึงเครียดที่อาจนำไปสู่ความย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ในขณะเดียวกันการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยกระตุ้น (Motivator) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาางานโดยตรง เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยจูงใจถือเป็นเครื่องยนต์หลักในการขับเคลื่อนพลังสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มที่ช่วยให้ครูเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวข้ามขีดจำกัดท่ามกลางสภาพสังคมที่มีการแข่งขันสูง

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อีกทั้งควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคลากรทางการศึกษาด้วย เนื่องด้วยบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่ดี (สุรพล เพชรไกร, 2554 : 25) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน (มลฤดี ปุริเส, 2565 : 271) แรงจูงใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมาก เปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้พนักงานแสดงออกถึงการกระทำที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น จึงกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสามารถ ที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กร (มณีรัตน์ ทองอิน, 2564 : 2-3)

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงสภาพบริบทเชิงพื้นที่พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในกลุ่มสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีพลวัตสูงและมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในลักษณะกึ่งเมืองกึ่งอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2568: 21-25) สภาพแวดล้อมดังกล่าวนำมาซึ่งความท้าทายและความกดดันอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนเป็นจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567: 14) ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อน ทั้งในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนขนาดใหญ่ การตอบสนองต่อความคาดหวังเชิงวิชาการที่สูงจากผู้ปกครองในพื้นที่ปริมาตรที่ต้องการให้บุตรหลานมีความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการปรับตัวต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์กรและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจัยด้านความกดดันจากสภาพแวดล้อมและภาระงานนี้ทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลายเป็นประเด็นสำคัญ ที่ต้องศึกษา เพราะหากครูขาดแรงผลักดันที่มีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะความกดดันสูงเช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความสำเร็จของผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร

ข้อมูลการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในกลุ่มสหวิทยาเขตวิทยปราชการในช่วงปี 2566 ถึง 2567 ที่ผ่านมา พบว่า รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ (โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ, 2566 : 90-91) ระบุถึงข้อมูลที่สะท้อนถึงจุดที่ควรพัฒนาว่า ควรส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้เข้ารับการพัฒนาด้านตนเองตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามค่า

เป้าหมายที่กำหนดของโรงเรียน อีกทั้งรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ (โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ, 2567 : 78) ระบุถึงข้อมูลที่สะท้อนถึงจุดที่ควรพัฒนาว่า ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น และควรพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีสภาพที่สมบูรณ์ตลอดเวลาพร้อมใช้งาน ซึ่งข้อมูลจากรายงานในช่วงต้นนี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นปัญหาด้านความไม่พร้อมของเทคโนโลยีรวมถึงสภาพอาคารสถานที่ อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในกลุ่มสหวิทยาเขตวิทย์ปราการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียน จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อทำความเข้าใจระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในประเด็นข้างต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ (2557) สุนิดา วงศ์ขารี (2559) ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) มณฑนา ชุมปัญญา (2563) เฮิร์ชเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) และบาร์มาร์ด (Barmard, 1974) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกรับประกันในงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 6) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 7) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 8) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังแผนภาพที่ 1



สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นกำหนดสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

- 1.1 เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง
- 1.2 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.3 อายุ ประกอบด้วย (1) ไม่เกิน 30 ปี (2) ระหว่าง 30-40 ปี และ (3) 40 ปีขึ้นไป
- 1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ไม่เกิน 5 ปี (2) ระหว่าง 5-10 ปี และ (3) 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 46 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิด และทฤษฎีตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence : IOC) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า โดยพบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 (ทุกข้อคำถาม) และ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่า มีค่าเท่ากับ .949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิเพื่อประสานงานขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยลงพื้นที่จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองระหว่างเดือนกรกฎาคม 2568 ถึงเดือนตุลาคม 2568 ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนครบถ้วนจำนวน 191 ชุด (ร้อยละ 100) จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ มาแจกแจงความถี่ แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของคะแนน และวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 191

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	72	37.70
(2) หญิง	119	62.30
รวม	191	100.00
2. ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาตรี	125	65.45
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	66	34.55
รวม	191	100.00
3. อายุ		
(1) ไม่เกิน 30 ปี	44	23.04
(2) ระหว่าง 30 – 40 ปี	111	58.12
(3) 40 ปีขึ้นไป	36	18.84
รวม	191	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
(1) ไม่เกิน 5 ปี	56	29.32
(2) ระหว่าง 5-10 ปี	77	40.31
(3) 10 ปีขึ้นไป	58	30.37
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 1 พบดังนี้ 1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 2) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 3) อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.04 และอันดับสุดท้ายคืออายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.31 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 และอันดับสุดท้ายคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.32

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษใน สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

n = 191

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
ปัจจัยค่าจุน (Hygiene)				
1. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.15	.32	มาก	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	.58	มาก	6

3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	4.43	.49	มาก	2
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.26	.60	มาก	5
ปัจจัยกระตุ้น (Motivator)				
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.38	.48	มาก	4
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.47	.50	มาก	1
7. ด้านการยอมรับนับถือ	4.18	.36	มาก	7
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	.53	มาก	3
รวม	4.31	.37	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47, S.D. = .50$) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D. = .49$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = .58$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = .36$) และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = .32$)

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) อายุ และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ถึง 6 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 191

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	P
	ชาย (n = 72)		หญิง (n = 119)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.17	.35	4.14	.31	.662	.509
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	.66	4.25	.53	-.349	.727
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	4.43	.44	4.44	.51	-.188	.851
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.25	.66	4.27	.57	-.190	.849
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.35	.42	4.41	.52	-.761	.448
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.43	.44	4.49	.53	-.853	.395
7. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	.36	4.15	.36	1.435	.153
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	.47	4.37	.56	1.163	.246
รวม	4.31	.37	4.31	.31	.053	.958

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิง ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .31$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูเพศชาย ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .37$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

n = 191

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 125)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 66)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.13	.35	4.20	.26	-1.593	.113
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.21	.63	4.31	.47	-1.114	.267
3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	4.41	.50	4.48	.46	-1.062	.290
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.26	.62	4.27	.58	-.149	.882
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.39	.50	4.37	.45	.365	.715
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.48	.51	4.45	.48	.418	.676
7. ด้านการยอมรับนับถือ	4.15	.31	4.25	.44	-1.657	.101
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.38	.53	4.45	.52	-.917	.361
รวม	4.29	.37	4.34	.36	-.875	.383

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .36) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .37) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n = 191

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.271	2	.136	1.289	.278
	ภายในกลุ่ม	19.772	188	.105		
	รวม	20.043	190			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.776	2	.388	1.156	.317
	ภายในกลุ่ม	63.102	188	.336		
	รวม	63.877	190			
3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	1.069	.345
	ภายในกลุ่ม	44.321	188	.236		
	รวม	44.826	190			
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.861	2	.431	1.180	.310
	ภายในกลุ่ม	68.594	188	.365		
	รวม	69.455	190			
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.066	2	.033	.140	.869
	ภายในกลุ่ม	44.407	188	.236		
	รวม	44.473	190			

6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.321	1.302	.275
	ภายในกลุ่ม	46.299	188	.246		
	รวม	46.940	190			
7. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.698	2	.349	2.773	.065
	ภายในกลุ่ม	23.666	188	.126		
	รวม	24.364	190			
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.054	2	.527	1.918	.150
	ภายในกลุ่ม	51.672	188	.275		
	รวม	52.726	190			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	1.731	.180
	ภายในกลุ่ม	25.421	188	.135		
	รวม	25.889	190			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 191

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.480	2	.240	2.308	.102
	ภายในกลุ่ม	19.563	188	.104		
	รวม	20.043	190			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	.554	1.661	.193
	ภายในกลุ่ม	62.769	188	.334		
	รวม	63.877	190			
3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.893	2	.447	1.911	.151
	ภายในกลุ่ม	43.932	188	.234		
	รวม	44.826	190			
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.417	2	.208	.568	.568
	ภายในกลุ่ม	69.039	188	.367		
	รวม	69.455	190			
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.052	.222	.801
	ภายในกลุ่ม	44.368	188	.236		
	รวม	44.473	190			
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.361	2	.181	.729	.484
	ภายในกลุ่ม	46.579	188	.248		
	รวม	46.940	190			
7. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.766	2	.383	3.050	.050
	ภายในกลุ่ม	23.599	188	.126		
	รวม	24.364	190			

8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.231	2	.616	2.248	.108
	ภายในกลุ่ม	51.495	188	.274		
	รวม	52.726	190			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	1.708	.184
	ภายในกลุ่ม	25.427	188	.135		
	รวม	25.889	190			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมักได้รับโอกาสทางวิชาชีพมากกว่า เช่น การอบรม การพัฒนาตนเอง และระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในอย่างยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงไปยังความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจ และการเห็นคุณค่าของบทบาทตนเองในวิชาชีพครู โดยสิ่งดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959 : 113) ที่ระบุว่า แรงจูงใจเกิดจากปัจจัยกระตุ้น (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความรับผิดชอบ โดยเมื่อครูได้รับปัจจัยที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และยังสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารจัดการระบบการบริหารบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและการเสริมแรงทางบวกให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคุนตซ์ และโอดอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell, 1976 : 485) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564 : 46-47) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักรินทร์ ศรีตระกูล และศีกฤทธิ์ ศิลาลัย (2565 : 268) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี ภูริรัตน์ (2568 : 94) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมสิกข์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความรู้ สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถจำแนกการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลงานที่ตนปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จเชิงคุณภาพของการบริหารงานภายในโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน โดยการที่ครูรู้สึกว่าการที่สำเร็จและได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959 : 113) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivator Factors) ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยมธูรส แผ่นทอง (2561 : 68) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความเชื่อมั่นใน ระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจเกิดจากความมั่นคงของตำแหน่งทางราชการ การมีประเมิน อย่างเป็นระบบ และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ช่วยให้ครูสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กังวล ต่อความไม่แน่นอนในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 45) ที่ระบุว่า ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) เป็นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจ เมื่อบุคคลรู้สึกมั่นคง แล้ว ย่อมพร้อมที่จะก้าวสู่การพัฒนาในระดับสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566 : 79) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูมายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในปัจจุบัน มีระบบการ บริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานและเป็นสากลมากขึ้น ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากระบบราชการครูในปัจจุบัน การเลื่อนวิทยฐานะหรือการ พิจารณาความดีความชอบ ถูกกำหนดด้วยเกณฑ์ประเมิน (KPIs) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (Objective Criteria) ทำให้ทั้งครูเพศชาย และเพศหญิงต่างรับรู้ถึงโอกาสในการก้าวหน้าที่มีความเสมอภาคกัน อีกทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมักมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement-Oriented) มากกว่าการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรืออคติทางเพศ ทำให้ความต้องการ ความสำเร็จในงาน (Need for Achievement) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน กลายเป็นเป้าหมายร่วมกันของครูทุกคนโดยไม่แยกแยะ เพศสภาพ และในปัจจุบัน บทบาทและภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่ได้มีความจำเพาะเจาะจงกับเพศใดเพศหนึ่งอีก ต่อไป ทั้งด้านวิชาการ งานกิจกรรม หรือการบริหาร ต่างเปิดกว้างให้ทุกเพศแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959 : 113-115) ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย "ปัจจัยจูงใจ" (Motivation Factors) เช่น ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ และ "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene Factors) เช่น นโยบายการบริหารและสภาพการทำงาน ซึ่งหากสถานศึกษาสามารถจัดปัจจัยเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมสำหรับ บุคลากรทุกคน ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเพศใด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของโรบบินส์และจัจจ์ (Robbins and Judge, 2017 : 252-255) ที่อธิบายว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานสมัยใหม่ที่มีมาตรฐานการ กำกับดูแลชัดเจน ความแตกต่างทางเพศจะไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้หากพิจารณาในเชิงสังคมวิทยาและ บริบทเฉพาะของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ เศรษฐกิจสำคัญ ความไม่แตกต่างของแรงจูงใจระหว่างเพศยังสะท้อนให้เห็น ถึงภาวะการหลอมรวมทางบทบาท ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดันและมีมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษใน พื้นที่ปริมนต์ต้องเผชิญกับกระแสความคาดหวังจากสังคมและผู้ปกครองที่สูงมาก ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงถูกหล่อหลอม ด้วยสภาวะ ความเป็นมืออาชีพที่ไร้เพศสภาพ กล่าวคือ ไม่ว่าครูจะมีเพศสภาพใด ต่างต้องแบกรับภาระงานหนักและเผชิญกับค่า ครองชีพที่สูงในเมืองอุตสาหกรรมในระดับที่ใกล้เคียงกัน ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและความต้องการความมั่นคงในวิชาชีพจึง กลายเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทรงอิทธิพลเหนือกว่าความแตกต่างทางเพศ อีกทั้งสภาพบริบทของสมุทรปราการที่เป็นพื้นที่เชื่อมต่อ เมืองหลวง ทำให้ครูได้รับอิทธิพลจากค่านิยมสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีแห่งตัวบุคคลและการยอมรับจากความสามารถ มากกว่าบทบาทตามขนบประเพณีแบบเดิม ส่งผลให้แรงจูงใจในการแสวงหาความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองของครูชายและครู หญิงในสหวิทยาเขตวิทยปราชการถูกผนึกเข้าเป็นเนื้อเดียวกันภายใต้มาตรฐานของการเป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้อง กับผลการวิจัยของวารุณี กุลรัตน์ (2568 : 95) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผล การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุชาติทิพย์ ทองอ่อน (2566 : 134) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้หรือวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของครู แต่แรงจูงใจน่าจะเกิดจากการได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในอาชีพ และบรรยากาศในโรงเรียนมากกว่า โดยคุณวุฒิของครู ไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้น ต่างอยู่ภายใต้โครงสร้างค่าตอบแทนและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959 : 115) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่แท้จริงไม่ใช่ระดับการศึกษา แต่คือการยอมรับและความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกผ่านมิติทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดสมุทรปราการ พบปรากฏการณ์ความเสมอภาคภายใต้ความกดดันเชิงหน้าที่ กล่าวคือ แม้ครูจะมีระดับคุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติจริง ครูทุกคนถูกกำหนดด้วยบรรทัดฐานของภาระงาน และมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาเดียวกัน ความเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในพื้นที่กึ่งเมืองที่มีความขยายตัวสูง บีบบังคับให้ครูไม่อาจมีระดับการศึกษาสูงเพียงใด ต่างต้องทำหน้าที่เป็นฟันเฟือง สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการแข่งขันที่สูง แรงกดดันจากระบบการประเมินวิทยฐานะและเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้ทำให้ระดับการศึกษาลดบทบาทลงในฐานะปัจจัยที่สร้างความแตกต่างของแรงจูงใจ เพราะไม่ว่าครูจะจบปริญญาตรีหรือปริญญาโท ต่างต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่คาดหวังผลลัพธ์ของงานในระดับที่สูงเท่ากัน สอดคล้องกับวิถีชีวิตในสังคมบริบทใหม่ที่มุ่งเน้นความเป็นวิชาชีพนิยม ซึ่งให้คุณค่ากับผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏชัดเจนมากกว่าระดับปริญญาเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับผลการวิจัยของเปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี ภูษิตย์ วงษ์เล็ก ปฎิมา รุ่งเรือง ตริวิทย์ อัครศิริศิลป์ และจตุพร สังขวรรณ (2565 : 120) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์ (2565 : 7) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีระบบบริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูทุกช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาอาชีพ และระบบสนับสนุนทางวิชาการ และนอกจากนี้อาจเป็นเพราะครูที่อายุน้อยอาจได้รับแรงจูงใจจากการเติบโตและการยอมรับ ขณะที่ครูอาวุโสอาจได้รับแรงจูงใจจากความมั่นคงและเกียรติยศทางวิชาชีพ แต่ทั้งสองกลุ่มต่างได้รับการสนับสนุนและโอกาสในลักษณะที่เหมาะสมภายใต้ระบบเดียวกัน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 47) ที่ระบุว่า ความต้องการของบุคคลแม้แตกต่างกันตามวัย แต่สามารถตอบสนองได้ผ่านระบบแรงจูงใจที่ออกแบบอย่างรอบด้าน นอกจากนี้หากวิเคราะห์ในมิติทางสังคมเกี่ยวกับพลวัตของช่วงวัย (Generational Dynamics) ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปรากฏการณ์การหลอมรวมค่านิยมข้ามรุ่น มีส่วนสำคัญที่ทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แม้ครูรุ่นใหม่ (Generation Z และ Y) และครูผู้อาวุโส (Baby Boomer และ Generation X) จะมีฐานความคิดที่ต่างกัน แต่ในสภาพแวดล้อมบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ครูทุกช่วงวัยต่างต้องปรับตัวเข้าสู่มาตรฐานความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) และการทำงานเชิงรุกในลักษณะเดียวกัน ครูรุ่นใหม่ได้รับแรงจูงใจจากโอกาสในการแสดงศักยภาพด้านเทคโนโลยี ขณะที่ครูอาวุโสได้รับแรงจูงใจจากการปรับบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ (Mentor) และการได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงภาวะการพึ่งพาอาศัยกันทางวิชาชีพภายใต้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษนี้เอง ที่ช่วยหลายกำแพงแห่งวัยและเปลี่ยนจากความต่างทางชีวภาพให้กลายเป็นพลังร่วมทางวิชาชีพ ทำให้แรงจูงใจในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนกลายเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ครูทุกช่วงวัยมีส่วนร่วมกันอย่างเอนกภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี ภูษิตย์ วงษ์เล็ก ปฎิมา รุ่งเรือง ตริวิทย์ อัครศิริศิลป์ และจตุพร สังขวรรณ (2565 : 120) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติพย์ ทองอ้น (2566 : 134) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีมาตรฐานเดียวกันในการจัดสวัสดิการ การให้รางวัล และการพัฒนาศักยภาพครูทุกช่วงอายุงานอย่างทั่วถึง ผู้บริหารอาจมีการออกแบบนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นความเท่าเทียมและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูที่เพิ่งเข้ามาใหม่และครูอาวุโสรู้สึก ได้รับคุณค่าในบทบาทของตนไม่ต่างกันมากนัก อีกทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมที่ลดช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้แรงจูงใจของทุกช่วงประสบการณ์มีความใกล้เคียงกัน ความสอดคล้องดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพลังขององค์กรที่ก้าวไกลสู่สภาพสังคมของจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นพื้นที่รอยต่อของความเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดด ครูทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในช่วงประสบการณ์ใด ต่างถูกหลอมรวมด้วยภาวะความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในพื้นที่นี้ต้องเผชิญกับโจทย์การทำงานที่ซับซ้อนขึ้นทุกขณะ ทั้งในแง่พฤติกรรมผู้เรียนในสังคมกึ่งเมืองที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และความกดดันจากการแข่งขันเชิงวิชาการที่สูง ครูบรรจุนใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีแรงจูงใจจากการแสวงหาความมั่นคงและการสร้างตัวตนในวิชาชีพ ขณะที่ครูผู้มีประสบการณ์สูงต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เข้มงวดนี้เองที่กลายเป็นตัวกลางในการสลายกำแพงแห่งประสบการณ์ และเปลี่ยนจากความต่างด้านระยะเวลาการทำงาน ให้กลายเป็นเป้าหมายร่วมในการรักษาเกียรติภูมิของสถานศึกษา แรงจูงใจของครูในทุกระดับประสบการณ์จึงถูกดึงเข้าสู่จุดร่วมเดียวกันเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในวิถีวิชาชีพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี กุลรัตน์ (2568 : 95) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติกาล จันทร์ทราตรี จิตติยาภรณ์ เขาวรากุล และสาลินี มีเจริญ (2567 : 168) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายจากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าความกังวลเกี่ยวกับการถูกโยกย้ายหรือลาออกจากงานอย่างไม่มีธรรม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย และโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยเป็นรองอันดับสุดท้าย ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายสร้างความมั่นคงในวิชาชีพครู โดยส่งเสริมระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้ายจากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า การได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายภารกิจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย และการขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเป็นรองอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร โดยพัฒนาระบบสื่อสารสองทาง การให้คำปรึกษา และการมอบหมายภารกิจตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในบทบาทของตน

1.3 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงานในยุคดิจิทัล โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศในห้องเรียนให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานและกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราคากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
- 2.2 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราคากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
- 2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตวิทยปราคากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวุฒิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธ์. (2564, มีนาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6 (3), 42-55.
- เปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี ภูษิตย์ วงษ์เล็ก ปฎิมา รุ่งเรือง ตรีวิทย์ อัครศิริศิลป์ และจตุพร สังฆวรรณ. (2565, มกราคม - มิถุนายน). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 28 (1), 114-123.
- มณีรัตน์ ทองโอน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- มธุรส แผ่นทอง. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- มลฤดี ปรีเส. (2565, มกราคม – มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8 (1), 270-285.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- รัตติกาล จันทราตรี จิตติภรณ์ เขาวรากุล และสาลินี มีเจริญ. (2567, กันยายน - ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 11 (3), 162-174.
- โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ. (2566). *รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ*. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.
- โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ*. สมุทรปราการ : โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ.
- วารุณี กุลรัตน์. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์. (2565, ตุลาคม – ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7 (4), 1-12.
- ศกรินทร์ ศรีตระกูล และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565, กันยายน - ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9 (3), 268-281.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานปลัดกระทรวง*

ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

- สุชาติพิทย์ ทองอ้วน. (2566). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. **สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-ป้อมไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. **การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). เทคนิคการจูงใจ = Motivation techniques. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. **Existence Relatedness and Growth**. New York : The Free Press, 1972.
- Barnard, C. I. (1974). **The Functions of the Executive**. Cambridge : Harvard University Press.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Koontz, H., and O'Donnell, C. (1976). **Management : A Systems and Contingency Analysis of Managerial Functions**. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970, September). **Determining Sample Sizes for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). **Power : The Inner Experience**. New York : Irvington.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2017). **Organizational Behavior**. England : Pearson Education Limited.