

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Teacher's Motivation to Work in Small-school under the Pathumtani  
Primary Educational Service Area Office2

ภัทราลี แนนอน<sup>1</sup> และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช<sup>2</sup>

Pattaralee Naenon and Wallapa Chalermvongsavej

Received: October 17, 2022

Revised: December 29, 2022

Accepted: January 15, 2023

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 96.30 ( $R^2 = .963$ ) และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการ

<sup>1-2</sup> วิทยาลัยครูสุริยเทพ; Suryadhep Teacher College

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 95.10 ( $R^2 = .951$ )

**คำสำคัญ:** ครู, ปัจจัยคำจูน, ปัจจัยจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก

### Abstract

The purposes of this research article were 1) to study motivation for performance of teachers; and 2) to study the motivational and hygiene factors affecting performance motivation of small school teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. It was a quantitative research. The study population consisted of 110 small school teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The instrument used for data collection was a questionnaire on teacher performance motivation. Statistics used in data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation. The research hypothesis was tested by using multiple regression analysis at the significance level .05. The results of the research were as follows: 1) the performance motivation of small school teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in terms of motivation and hygiene factors was at a high level; 2) the motivational factors affected the performance motivation of teachers in small schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 with a statistical significance of .05 by a predictive power of 96.30 percent ( $R^2 = .963$ ) and hygiene factors affected performance motivation of small teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 with a statistical significance of .05 by a forecasting power of 95.10% ( $R^2 = .951$ ).

**Keywords:** Teacher, Hygiene Factor, Motivation Factor, Performance Motivation, Small School

## บทนำ

การพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ เป้าหมายหลักของสถานศึกษา บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (สนธยา บุตรวาระ, 2556)

ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 29,871 แห่ง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา จำนวน 15,158 แห่ง คิดเป็นจำนวนถึงร้อยละ 50.74 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง ความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเมืองเพิ่มขึ้น ประกอบกับการย้ายโรงเรียนไปให้ใกล้กับสถานที่ประกอบอาชีพของผู้ปกครอง ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารจัดการไม่คุ้มค่า โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายแนวทางมาตรการการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ก็เช่นกัน โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มโรงเรียนที่ต้องดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง (Stand Alone) ไม่สามารถควบรวมกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของ

ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2563)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสำคัญและน่าสนใจในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 กลุ่มประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2563) จำนวน 110 คน โดยงานวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Total Sampling Population) จากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: Enter Method) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

## สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X}=4.22$ ,  $S.D.=0.490$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=4.45$ ,  $S.D.=0.432$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X}=4.37$ ,  $S.D.=0.623$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.29$ ,  $S.D.=0.521$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=4.25$ ,  $S.D.=0.705$ ) ด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.25$ ,  $S.D.=0.705$ ) ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ( $\bar{X}=4.25$ ,  $S.D.=0.512$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=4.20$ ,  $S.D.=0.593$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=4.11$ ,  $S.D.=0.598$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=4.04$ ,  $S.D.=0.632$ ) และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.99$ ,  $S.D.=0.861$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทุกด้าน

(n=110)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู                 | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล      |
|-----------------------------------------------|-------------|--------------|------------|
| <b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>                        | 4.25        | 0.449        | มาก        |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน                       | 4.45        | 0.432        | มาก        |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ                     | 4.04        | 0.632        | มาก        |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                 | 4.29        | 0.521        | มาก        |
| 4. ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน                | 4.25        | 0.512        | มาก        |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน            | 4.25        | 0.705        | มาก        |
| <b>ด้านปัจจัยค้ำจุน</b>                       | 4.18        | 0.570        | มาก        |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร                     | 4.20        | 0.593        | มาก        |
| 2. ด้านการบังคับบัญชา                         | 4.25        | 0.705        | มาก        |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล               | 4.37        | 0.623        | มาก        |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                  | 4.11        | 0.598        | มาก        |
| 5. ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน  | 3.99        | 0.861        | มาก        |
| <b>ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู</b> | <b>4.22</b> | <b>0.490</b> | <b>มาก</b> |

สรุปผลจากการวิจัย พบว่า การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โมเดลนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ  $R^2$  เท่ากับ .963 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน (.092) ด้านการได้รับการยอมรับ (.172) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (.172) ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน (.143) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (.391) มีอิทธิพลในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 96.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = .107 + (.092) X_1 + (.172) X_2 + (.172) X_3 + (.143) X_4 + (.391) X_5$$

**ตารางที่ 2** แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n=110)

| ปัจจัยเชิงจิต                                               | B    | SE <sub>B</sub> | $\beta$<br>(Beta) | t       | P-value |
|-------------------------------------------------------------|------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| Constant(A)                                                 | .107 | .100            |                   | 1.065   | .289    |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน                                     | .092 | .032            | .081              | 2.878*  | .005    |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ                                   | .172 | .020            | .222              | 8.503*  | .000    |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                               | .172 | .031            | .183              | 5.553*  | .000    |
| 4. ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน                              | .143 | .027            | .149              | 5.382*  | .000    |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                          | .391 | .018            | .562              | 21.405* | .000    |
| R = .981 R <sup>2</sup> = .963 Adjust R <sup>2</sup> = .961 |      |                 |                   |         |         |
| F = 535.922 SE = .097 Durbin-Watson = 1.931 P-value = .000  |      |                 |                   |         |         |

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แสดงว่า ปัจจัยที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โมเดลนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ R<sup>2</sup> เท่ากับ .951 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (.284) ด้านการบังคับบัญชา (.158) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (.107) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (.125) ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (.164) มีอิทธิพลในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 95.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = .714 + (.284) X_1 + (.158) X_2 + (.107) X_3 + (.125) X_4 + (.164) X_5$$

**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n=110)

| ปัจจัยคำจูน                                                 | B    | SE <sub>B</sub> | $\beta$<br>(Beta) | t      | P-value |
|-------------------------------------------------------------|------|-----------------|-------------------|--------|---------|
| Constant(A)                                                 | .714 | .089            |                   | 8.034* | .000    |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร                                   | .284 | .029            | .344              | 9.672* | .000    |
| 2. ด้านการบังคับบัญชา                                       | .158 | .032            | .227              | 4.894* | .000    |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล                             | .107 | .032            | .136              | 3.376* | .001    |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                | .125 | .025            | .153              | 5.085* | .000    |
| 5. ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่<br>การงาน            | .164 | .017            | .288              | 9.665* | .000    |
| R = .975 R <sup>2</sup> = .951 Adjust R <sup>2</sup> = .949 |      |                 |                   |        |         |
| F = 404.108 SE = .111 Durbin-Watson = 2.249 P-value = .000  |      |                 |                   |        |         |

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ต่อภาระงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผลการวิจัยด้านปัจจัยคำจูน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความก้าวหน้า



ในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้สึกที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ดังนั้น หากครูได้รับการส่งเสริม พัฒนาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนให้มีความเจริญก้าวหน้า จะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประศาสน์ ต้นเจริญ (2559) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละรายปัจจัยโดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากมากไปน้อย

2. ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาระงานในหน้าที่เทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ จึงต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิมราน อันวาร์ เมียร์ (Imran, A. M., 2012) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละรายปัจจัยโดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากมากไปน้อย

### องค์ความรู้ใหม่

ความรู้ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความ

รับผิดชอบต่อการะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยคำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการและประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกสังกัดทั่วประเทศ เพื่อจะได้มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป
2. กระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกสังกัดทั่วประเทศร่วมกัน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านสภาพกายและสภาพใจในการปฏิบัติงาน
3. โรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่อการะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ดังนั้นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรให้ความสำคัญกับด้านที่มีระดับ

แรงจูงใจน้อยสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูลดความไม่พึงพอใจในงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูโรงเรียนขนาดเล็ก เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหน่วยงานที่ทำการศึกษา สามารถนำผลการวิจัย ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนได้

## เอกสารอ้างอิง

- ประศาสน์ ต้นเจริญ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (อัตรานา).

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2563). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2563-2564*. (อัดสำเนา).

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

Imran, A. M. (2012). University teachers' job dissatisfaction: Application of two-factor theory: A case of Pakistani education system. *Educational Research and Reviews*, 7(4), 83-89.