

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษา

The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in  
Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission

สุภาพร ศรีนางแย้ม

Supaporn Srinangyam

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

E-mail; [sm1.supaporn@gmail.com](mailto:sm1.supaporn@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4660-2640>

Received 20/01/2023

Revised 25/01/2023

Accepted 04/02/2023

บทคัดย่อ

แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 916 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า (ก) ครูที่จบการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

[353]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน (ข) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค) ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ; ครู; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## Abstract

Motivation, therefore, is an essential component of a person's behavior, a factor that is of paramount importance to the successful performance of the goal. Executives, therefore, need to understand and have the ability to motivate personnel in the organization to work together to their full potential, satisfaction, and commitment to the organization. This research has the objectives (1) To study the level of motivation in working performance of teachers under vocational education in Chonburi Province under the Office of the Vocational Education Commission. And (2) to compare the performance motivation of teachers under Vocational Education in Chonburi Province under the Office of the Vocational Education Commission classified by level of education, work experience, and status. The population used in this research were 916 teachers under the vocational education in Chonburi Province under the Office of the Vocational Education Commission, and 274 samples. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that (1) The job motivation of the teachers under Vocational Education, Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission as a whole and each side was at a high level in all aspects, in order of average from descending, including the nature of work, aspect. Responsibility, career advancement, job success, and recognition. (2) The results of comparing teachers' performance motivation revealed that (a) Teachers who graduated differently had the motivation to perform tasks in terms of responsibility and job advancement differently at the statistical significance level of 0.05, other aspects were not different. (b) Teachers with different

[354]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

work experiences had no difference in overall work motivation, however, in terms of work success, the difference was statistically significant at the 0.05 level. (c) Teachers with different statuses had no difference in overall performance motivation, but in terms of responsibility, job position progression was significantly different at 0.05 level.

**Keywords:** Motivation; Teacher; Office of Vocational Education Commission

## บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงระบบโครงสร้างของสังคมให้ เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาถือว่ามีบทบาทที่สำคัญ ที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญ บางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็งมีผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) คุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมามีเรื่องของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และได้คุณภาพอย่างที่ไม่มุ่งหวัง ซึ่งแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็น ปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มี

[355]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

.....  
ความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้แนะให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ (ภัทรดา จำนงประโคน, 2561) การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลอันนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ทฤษฎีจูงใจที่มีลักษณะสอดคล้องและได้รับการยอมรับนับถือ คือ ทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และอยู่กับองค์กรนานที่สุด

พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของตนเองนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรง กระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป เป็นการสร้างแรงจูงใจและผลักดันในการปฏิบัติงาน (วรวิมล ทองเยี่ยม, 2558) และเป็นการสร้างเงื่อนไขต่างๆที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, C., 1998)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ตลอดจนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสถานศึกษาดังกล่าวกำลังประสบกับปัญหาการขอย้ายของข้าราชการครู ทำให้เกิดการขาดแคลนครู ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้วพบว่าครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงาน งานพยาบาล งานอาคารสถานที่ ฯลฯ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลงอันเนื่องมาจากครูขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน ดังนั้นเมื่อครูมีภาระงานที่มากขึ้นทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

[356]

Citation:



สุภาพ ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

ผู้บริหารจึงควรมุ่ง สร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความตระหนักว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอิร์ชเบอร์ก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีแรงจูงใจของ(Herzberg, 1959; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
  - 1.1 ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี
  - 1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
  - 1.3 สถานภาพ ได้แก่ (1) ข้าราชการ (2) พนักงานราชการ และ (3) ครูพิเศษสอน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

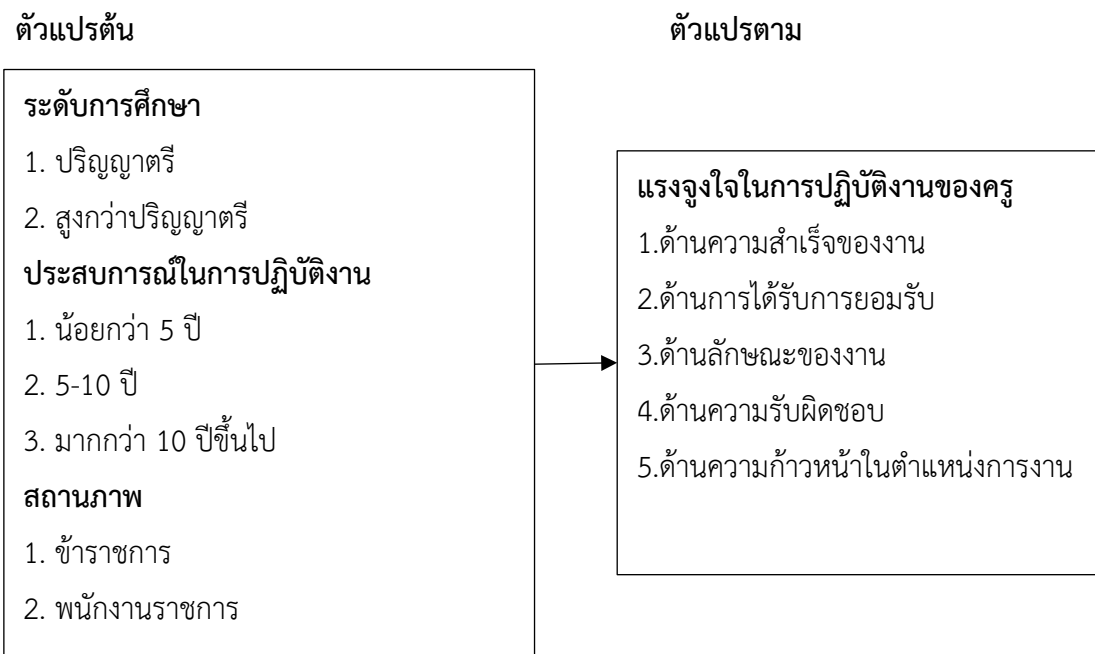
[357]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 916 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 274 คน ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

[358]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพผู้ตอบ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961) จำนวน 40 ข้อ ซึ่งกำหนดคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

3.3. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพผู้ตอบ คือ และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)



## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	190	69.30
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	84	30.70
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	60	21.90
2.2 5-10 ปี	110	40.10
2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	104	38.00
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
3. สถานภาพ		
3.1 ข้าราชการ	149	54.40
3.2 พนักงานราชการ	47	17.20
3.3 ครูพิเศษสอน	78	28.40
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และครูส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ

[360]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>



จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา คือ ครูพิเศษสอน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	3.92	0.39	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.86	0.30	มาก	5
ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.39	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.31	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.01	0.29	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D. = 0.39) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.31) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.29) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}$  = 3.92, S.D. = 0.39) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X}$  = 3.86, S.D. = 0.30)

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ โดยการทดสอบ (t-test) และ (F-test) โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.43	3.88	0.28	1.413	0.159
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	3.87	0.34	3.86	0.18	0.191	0.849
3.ด้านลักษณะของงาน	4.11	0.41	4.14	0.37	-0.538	0.591
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.31	4.14	0.28	-3.387*	0.001
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.99	0.21	4.01	0.39	-2.496*	0.014
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.99</b>	<b>0.34</b>	<b>4.02</b>	<b>0.30</b>	<b>-1.686</b>	<b>0.093</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม และในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.30) มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.34)

[362]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.160	2	1.080	7.525*	0.001
	ภายในกลุ่ม	38.887	271	0.143		
	รวม	41.047	273			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.056	2	0.028	0.309	0.735
	ภายในกลุ่ม	24.631	271	0.091		
	รวม	24.687	273			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.086	2	0.043	0.272	0.762
	ภายในกลุ่ม	43.002	271	0.159		
	รวม	43.088	273			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.384	2	0.192	2.015	0.135
	ภายในกลุ่ม	25.826	271	0.095		
	รวม	26.210	273			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.224	2	0.112	1.372	0.255
	ภายในกลุ่ม	22.113	271	0.082		
	รวม	22.337	273			
<b>รวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>.177</b>	<b>2</b>	<b>0.088</b>	<b>2.462</b>	<b>0.087</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>9.742</b>	<b>271</b>	<b>0.036</b>		
	<b>รวม</b>	<b>9.919</b>	<b>273</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมไม่

[363]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.812	2	0.406	2.736	0.067
	ภายในกลุ่ม	40.234	271	0.148		
	รวม	41.047	273			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.086	2	0.043	0.473	0.624
	ภายในกลุ่ม	24.601	271	0.091		
	รวม	24.687	273			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.086	2	0.043	0.272	0.762
	ภายในกลุ่ม	43.002	271	0.159		
	รวม	43.088	273			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.171	2	0.585	6.336*	0.002
	ภายในกลุ่ม	25.039	271	0.092		
	รวม	26.210	273			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.699	2	0.349	4.376*	0.013
	ภายในกลุ่ม	21.638	271	0.080		
	รวม	22.337	273			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.136	2	0.068	1.881	0.154
	ภายในกลุ่ม	9.783	271	0.036		
	รวม	9.919	273			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

[364]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1970) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

[365]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายและร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการแสดงความคิดเห็น และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ดำเนินการสอน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ อีกทั้งเครือข่ายผู้ปกครองต่างก็ให้ความเชื่อมั่น และยอมรับในการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ รองลงมา คือ ได้รับความราบรื่นจุดหมายของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ งานที่ทำปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางโครงสร้างของงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน กระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ รวมไปถึงการมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายจนสำเร็จ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ

[366]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ ทุ่มเทและอุทิศตน เนื่องจากความรับผิดชอบของครูเกิดจากความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่มีความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา จันทนป (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมโดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ รองลงมา คือ ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ได้ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา อุทยานิก (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม และในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดยสุนทรี พชรพันธ์ (2551) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าบุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้ ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์มีปัจจัยที่

[367]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแยม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>



เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ การศึกษา รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน เพราะความสำเร็จของงานต้องอาศัยประสบการณ์และความร่วมมือกันของทุกคน ซึ่งประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องการทำงาน ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งครูที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ กับ พนักงานราชการ และครูที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ กับ ครูพิเศษสอน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ กับ พนักงานราชการ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีแผนงานและการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้นๆ ให้บุคลากรต่างรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

[368]

Citation:



สุภาพ ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ การให้ความไว้วางใจ การแสดงความยินดี และการให้กำลังใจครูและนักเรียนในการส่งผลงานเข้าประกวดอย่างสม่ำเสมอไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูและนักเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น และเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

จินตนา อุทยานิก. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 5(1),133-146.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ภัทรดา จานงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

[369]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>

- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์. มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์.ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทรี พชรพันธ์. (2551). รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าจากร้านค้าสะดวกซื้อในสถานบริการน้ำมัน เขตเมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (ประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด นครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1), 378-390.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. v.& Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Jour of education and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & son.

[370]

Citation:



สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 353-370.

Srinangyam, S., (2023). The Motivation for Teacher Performance under the Vocational Education in Chonburi Province, under the Office of the Vocational Education Commission. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3 (1), 353-370; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.24>