Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1

Suchatinee Kaewmanee[1*], Jareeporn Chotipiboonsub[2], and Kannikar Susom[3]

[1]M.Ed., Faculty of Liberal Arts, Southeast Bangkok University, Thailand

[2]Faculty of Liberal Arts, Southeast Bangkok University, Thailand

[3] Graduate School, Rattana Bundit University, Thailand

[1*]Corresponding author e-mail: sk.suchathinee@kmhw.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-1262-3576

[2]E-mail: jareepornc@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0003-8299-9494

[3]E-mail: kanniar_su@yahoo.co.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0002-8211-1769

Received 04/02/2026 Revised 14/03/2026 Accepted 16/04/2026

Abstract

Background and Aims: Digital transformation has significantly influenced educational management and instructional practices. Teachers' digital competency has therefore become essential for enhancing the quality of learning. However, variations in teachers' work motivation may affect the development of their digital competency. This study aimed to: (1) examine the level of teachers' work motivation, (2) examine the level of teachers' basic digital competency, (3) investigate the relationship between work motivation and basic digital competency, and (4) identify work motivation factors affecting teachers' basic digital competency in Muang Samut Prakan schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: This study employed a survey research design. The sample comprised 140 teachers from nine primary schools in the Muang Samut Prakan school group during the 2025 academic year. Participants were selected using proportional stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Content validity was assessed using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with values ranging from 0.67 to 1.00. The reliability, measured by Cronbach's alpha, was 0.97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis (Enter Method).

Results: The findings revealed that (1) teachers' work motivation was at a high level overall (M = 4.44, SD = 0.50). (2) Teachers' basic digital competency was also at a high level (M = 4.36, SD = 0.49). (3) Work motivation was positively correlated with teachers' basic digital competency at the .01 level of significance (r = .597). (4) Achievement motivation significantly affected teachers' basic digital competency, accounting for 31.6 percent of the variance (Adjusted R^2 = .316).

Conclusion: Teachers' work motivation, particularly achievement motivation, plays a crucial role in enhancing their basic digital competency. Educational administrators should therefore design policies and professional development initiatives to strengthen teachers' work motivation, thereby improving digital competence and instructional effectiveness.

Keywords: Work Motivation; Digital Competency; Teacher

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สุชาธิณี แก้วมณี[1], จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์[2] และกรรณิการ์ สุสม[3]
[1]ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
[2]คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
[3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ทำให้สมรรถนะดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ จำนวน 140 คน จาก 9 โรงเรียน ได้มาด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าพร้อมกัน (Enter Method)

ผลการวิจัย: พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.44, SD = 0.50) 2) สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.36, SD = 0.49) 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .597) และ 4) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 31.6 (Adjusted R^2 = .316)

สรุปผล: จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สมรรถนะดิจิทัล; ครู

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สังคม และเศรษฐกิจอย่างสิ้นเชิง ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมดิจิทัล (Digital Environment) ที่ทุกคนต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ คุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้วัดผลเพียงความรู้ทางวิชาการ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

และการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเด็นการสร้างคนไทยให้เป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizen) ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์นภาพร สุรเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองมหาวงก์ เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2568 เกี่ยวกับปัญหาช่องว่างทางสมรรถนะดิจิทัลในกลุ่มครูซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มเมืองสมุทรปราการ พบว่า แม้จะมีนโยบายที่ชัดเจนตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับเขตพื้นที่การศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังคงปรากฏปัญหาช่องว่างทางสมรรถนะดิจิทัลในกลุ่มครู โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษาซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในการวางรากฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่มักถูกมองข้ามคือ "การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน" ที่จะกระตุ้นให้ครูปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเอง ครูจำนวนมากรู้สึกว่าการพัฒนาทักษะด้านนี้เป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานสอนปกติ ขาดความมั่นใจ หรือมองไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งสภาวะขาดแรงจูงใจนี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการฝึกอบรมไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีความพยายามผลักดันให้ครูมีสมรรถนะดิจิทัลผ่านนโยบายตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับโรงเรียน แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่มุ่งเน้นไปที่ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน" ซึ่งเป็นพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ของครูระดับประถมศึกษาในบริบทของสังคมไทยโดยตรง การทำความเข้าใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู จะนำไปสู่การออกแบบนโยบาย การสนับสนุน และกิจกรรมการพัฒนาครูที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1" เพื่อวิเคราะห์และระบุถึงปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อโลกยุคดิจิทัล อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่ทำให้บุคลากรนั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับเคลื่อนหรือสิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการกระทำของบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน โดยปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ ความตั้งใจ และความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจยังเป็นกลไกสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพ ความรู้ และความสามารถได้อย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชนพล รุจิขวัญ (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีความกระตือรือร้น ความสามัคคีร่วมใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย

จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มกำลังความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพยายามในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล ระดับกลุ่มงาน และระดับองค์กร รวมถึงสนองตอบนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมใจ และพร้อมใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการขับเคลื่อนการทำงานไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในบริบทของโรงเรียนและองค์กรทางการศึกษา

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg Theory)

Herzberg (1959) ได้ จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งมี 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ต่อมาคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีใน

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates) สถานะของอาชีพ (Status) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Condition) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) และความมั่นคงในงาน (Job Security)

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแนวคิดของ Herzberg (1959) เรื่องทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) จึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมในการนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดย Herzberg แบ่งแรงจูงใจออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหาร 2) เงินเดือน3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยจูงใจจากทฤษฎีดังกล่าวเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องอาศัยแรงขับภายในในการปรับตัว เรียนรู้ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งล้วนเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความเข้าใจ เข้าถึง และตระหนักดิจิทัล รู้เป้าหมาย พันธกิจและกระบวนการทำงาน การรู้เท่าทันสื่อ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้แอพพลิเคชั่นขั้นต้น การใช้อินเตอร์เน็ต การใช้โปรแกรมสำนักงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ การให้บริการและทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ การให้คำแนะนำเพื่อลดและป้องกันความเสี่ยง โดยคำนึงถึงกฎหมายดิจิทัลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และมีความฉลาดรู้ทางดิจิทัลพร้อมที่จะเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี

จากการศึกษาวรรณกรรมด้านสมรรถนะดิจิทัล สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสื่อสารร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย สร้างสรรค์ และมีจริยธรรม ตลอดจนการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบและรู้เท่าทัน

ความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัล

กรณิศ พวงลูกอิน (2566) ได้กล่าวถึงสมรรถนะดิจิทัลว่ามีความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย สามารถใช้ประโยชน์จากความเจริญก้าวหน้าของ

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้

จึงเห็นได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มศักยภาพของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงทรัพยากรและสื่อดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2560 ซึ่งมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีวัฒนธรรมดิจิทัล โดยทักษะดังกล่าวครอบคลุมด้านความสามารถ ความรู้ และประสบการณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การพัฒนาตนเอง และการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน รวมถึงการขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) กล่าวว่า ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency: DC) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน (Basic Digital Competency: DC1 - DC3) หมายถึง ความเข้าใจ เข้าถึง และตระหนักดิจิทัล ระดับที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate Digital Competency: DC4 - DC5) หมายถึง รู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญของข้อมูล สารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลสร้างความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อฐานข้อมูล จัดระบบ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัลเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ สื่อสาร และเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระดับที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง (Digital Competency Advanced: DC6 - DC7) หมายถึง กำหนดแผน กลยุทธ์ นโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้งานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการประยุกต์ใช้ (Apply)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลมีความหลากหลายและมีมิติที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการประยุกต์ใช้ (Apply) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสอดคล้องกับบริบทของการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน ของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ เนื่องจากสามารถใช้เป็นกรอบตัวแปรเชิงโครงสร้างในการวิเคราะห์ระดับความสามารถด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู และเชื่อมโยงกับปัจจัยจูงใจที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะดิจิทัลของครู มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = 0.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจกับสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

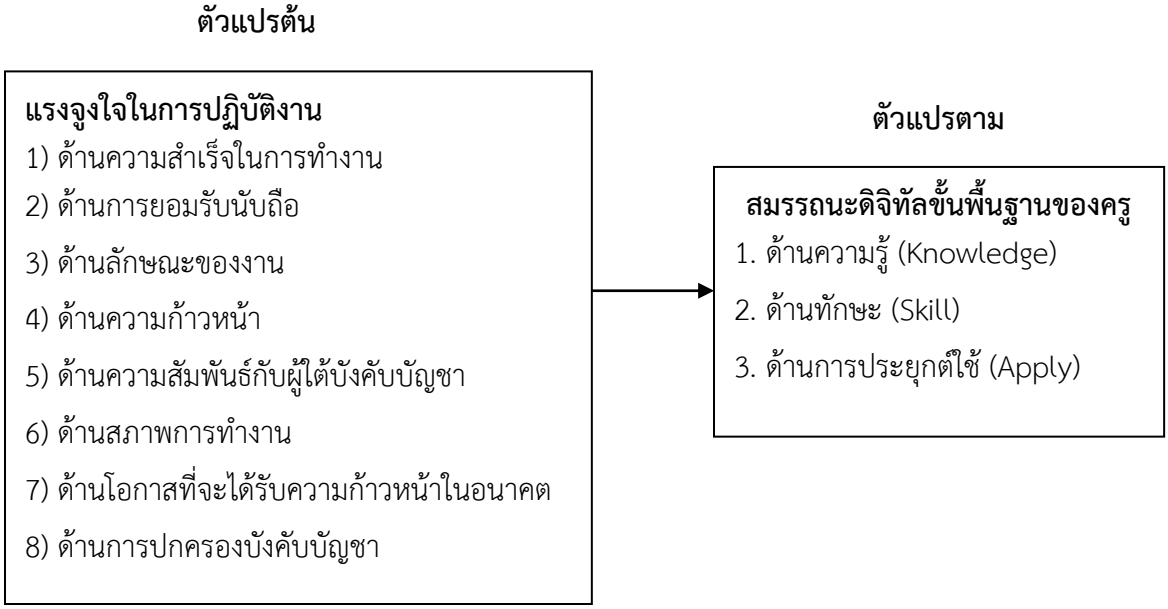
อุษา วันแรก (2566) ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย ปรากฏว่า ระดับสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ทักษะการใช้ดิจิทัล ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวัดประเมินผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ 9 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 จำนวน 219 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ 9 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 140 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ±5% จากนั้นเทียบสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) Cochran (1977) และตามด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ 9 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 140 คน การสอบถามเป็นแบบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaires) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มเมืองสมุทรปราการ 9 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งหมด 4 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบปิด (Close-Ended Question)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 8 ด้าน โดยมีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 3 ด้าน โดยมีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 –5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) สมชาย วรกิจเกษมกุล (2554)

การทดสอบเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนึงถึงคุณภาพการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องโดยทำการทดสอบเครื่องมือการวิจัยด้วยการนำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Concurrence) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหากับแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้แบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) ในการประเมินความเชื่อถือได้ของเครื่องมือซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างมีความน่าเชื่อถือได้และพร้อมสำหรับนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ พรรณี ลีกิจวัฒนะ (2566)

การพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เนื่องจากเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ซึ่งได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าโครงการการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาแบบยกเว้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2568

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านคิวอาร์โค้ด (QR Code) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกบันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลโดยอัตโนมัติ และผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการนำตัวแปรเข้าสมการพร้อมกัน (Enter Method) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และพยากรณ์ตัวแปรตามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

พรรณี ลีกิจวัฒนะ (2566) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	**ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู**	
4.50 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		**ระดับความสัมพันธ์**
1.00	หมายถึง	สมบูรณ์
0.80 – 0.99	หมายถึง	สูงมาก
0.60 – 0.79	หมายถึง	สูง
0.40 – 0.59	หมายถึง	ปานกลาง
0.20 – 0.39	หมายถึง	ต่ำ
0.01 – 0.19	หมายถึง	ต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 140		**ระดับแรงจูงใจ**
	$\bar{x}$	S	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.45	0.39	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.41	0.47	มาก

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 140		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{x}$	S	
4. ด้านความก้าวหน้า	4.40	0.55	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	0.48	มากที่สุด
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.46	0.52	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.43	0.52	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.41	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.44**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 โดยอีก 7 ด้านที่เหลือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูโดยภาพรวม

สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู	n = 140		ระดับสมรรถนะ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความรู้	4.40	0.44	มาก
2. ด้านทักษะ	4.34	0.52	มาก
3. ด้านการประยุกต์ใช้	4.35	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู พบว่า สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูโดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน (Y)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X1)	.559**

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน (Y)
ด้านการยอมรับนับถือ (X2)	.442**
ด้านลักษณะของงาน (X3)	.495**
ด้านความก้าวหน้า (X4)	.475**
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X5)	.524**
ด้านสภาพการทำงาน (X6)	.361**
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X7)	.461**
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X8)	.416**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X)	.548**

$^{**}p < .01$

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบในแต่ละด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในทิศทางเดียวกัน

4. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากผลการศึกษาตามตารางที่ 3 ซึ่งบ่งชี้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีศักยภาพเพียงพอที่จะนำไปพิจารณาในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าพร้อมกันเพื่อทำนายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู ซึ่งแสดงไว้ดังตารางวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตารางที่ 4 ถึง 6 ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error
1	.597[a]	.356	.316	.37836

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .597 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจปรับค่า (Adjusted R^2) เท่ากับ .316 แสดงว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้ร้อยละ 31.6

ทั้งนี้ เพื่อยืนยันความเหมาะสมของโมเดลถดถอยโดยรวมว่ามีความสามารถในการทำนายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนของโมเดลถดถอย (ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของโมเดลถดถอย (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.358	8	1.295	9.045	.000[b]
	Residual	18.753	131	.143		
	Total	29.111	139			

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

a. Dependent Variable: สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู

b. Predictors: (Constant), ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การถดถอยพหุคูณมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า F เท่ากับ 9.045 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 แสดงว่าโมเดลถดถอยที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมในการทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้ทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	BetBeta		
1	(Constant)	1.302	.390		3.338	.001
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.365	.142	.310	2.560	.012
	ด้านการยอมรับนับถือ	-.039	.105	-.043	-.375	.709
	ด้านลักษณะของงาน	.098	.116	.100	.844	.400
	ด้านความก้าวหน้า	.088	.104	.105	.848	.398
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.203	.115	.212	1.771	.079
	ด้านสภาพการทำงาน	-.041	.098	-.047	-.423	.673
	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	-.013	.129	-.014	-.099	.922
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.027	.094	.034	.287	.775
Collinearity Statistics	Tolerance	0.334, 0.366, 0.347, 0.319, 0.343, 0.405, 0.227, 0.343 ตามลำดับ				
	VIF	2.99, 2.736, 2.879, 3.138, 2.912, 2.472, 4.403, 2.913 ตามลำดับ				

เมื่อพิจารณานำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยพร้อมกัน มีเพียงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงานเท่านั้นที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่มาตรฐาน (B) เท่ากับ .365 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .310 ค่า t เท่ากับ 2.560 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .012 ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance อยู่ในช่วง .227 ถึง .405 มีค่ามากกว่า .10 ทุกตัวแปรและค่า VIF อยู่ในช่วง 2.472 ถึง 4.403 มีค่าน้อยกว่า 5 ทุกตัวแปรซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงจนส่งผลกระทบต่อการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของโมเดล

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้ ดังสมการต่อไปนี้

สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized coefficients) เพื่อใช้ทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.302 + 0.365X_1 - 0.039X_2 + 0.098X_3 + 0.088X_4 + 0.203X_5 - 0.041X_6 - 0.013X_7 + 0.027X_8$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู และ X_1 ถึง X_8 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงานกับตัวแปรอีก 7 ด้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว พบว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายหรือทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้ตามค่า Adjusted R^2 ที่ปรากฏในโมเดลถดถอย

การวิเคราะห์ในครั้งนี้ใช้วิธีการนำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าสู่สมการพร้อมกัน (Enter method) โดยไม่มีการตัดตัวแปรใดออกจากโมเดล แม้ว่าบางตัวแปรจะไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากกรอบแนวคิดการวิจัยมุ่งอธิบายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงองค์รวม การคงตัวแปรอิสระทุกตัวไว้ในสมการ จึงช่วยสะท้อนโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวคิดเชิงทฤษฎีได้อย่างครบถ้วน และทำให้การตีความผลการวิจัยเป็นไปอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยมากกว่าการมุ่งคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งอยู่บนแนวคิดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูอย่างน้อยหนึ่งด้าน ในภาพรวมมิได้หมายว่าตัวแปรทุกด้านจะต้องส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่สามารถอธิบายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงถือได้ว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้และชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในฐานะปัจจัยหลักภายในโมเดลถดถอยนี้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีผลการศึกษาที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

1. จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้คงอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบระดับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการประยุกต์ใช้ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร วงศ์คำ (2565) ที่ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครูระดับประถมศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูง เนื่องจากได้รับการส่งเสริมจากนโยบายภาครัฐและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยครูต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .548 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของครูในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยอธิบายว่าครูที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความพยายามในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Redecker (2017) ซึ่งเสนอกรอบ Digital Competence for Educators (DigCompEdu) และระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจภายในควบคู่กับการสนับสนุนจากองค์กร หากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ การทดลอง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังอธิบายว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูไม่เพียงเกิดจากทักษะทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Hatlevik (2017) ที่พบว่าแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีสามารถทำนายระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูได้อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน จากงานการอภิปรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผลการการศึกษาครั้งนี้ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสนับสนุนข้อสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และตอกย้ำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในบริบทของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e298031

4. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน (β = 0.310) สามารถทำนายสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครูได้ร้อยละ 35.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะทางวิชาชีพ พบว่า ครูที่รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานมีระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สูงกว่าครูที่ขาดแรงจูงใจด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐานของครู และอีกทั้งยังสอดคล้องกับ ศศิภา บุญเรือง (2567) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีอิทธิพลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดระบบสนับสนุนและกิจกรรมพัฒนาครูที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ผ่านการอบรม การพัฒนาเชิงวิชาชีพ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนอย่างยั่งยืน ได้แก่ การจัดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยกย่องเผยแพร่ผลงานครูผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพที่มีความทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในเชิงลึกหรือใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่ออธิบายพฤติกรรมเชิงลึกของครูในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2 ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในบริบทอื่น เช่น โรงเรียนในเขตชนบท หรือสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่น เพื่อการเสนอนโนบายในการสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันในส่วนของคุณภาพของครูในบริบทเมืองกับบริบทชนบท

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาเพิ่มเติมโดยเฉพาะการออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการเสริมแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จในการทำงานด้านดิจิทัลและด้านสมรรรถนะดิจิทัลของครูในระยะยาว เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

เอกสารการอ้างอิง

กรณิศ พวงลูกอิน. (2566). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13227

ชนพล รุจิขวัญ. (2566). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

พระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=2151

ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี* [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1928/1/gs631130011.pdf

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2566). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 13). มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, 135*(82 ก), 35–43. https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/1712425.pdf

ศศิภา บุญเรือง. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์, 15*(2), 1–15.

ศิริพร วงคำ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568ก, 19 กรกฎาคม). *บัญชีแสดงอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา สพป. สมุทรปราการ เขต 1*. https://hrms.obec.go.th/info/majorStandard/major_03/1011010000?areaName=สพป.สมุทรปราการ%20เขต%201

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568ข). *คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา. https://sesaoyala.go.th/work_group/detail/141/data.html

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf

อุษา วันแรก. (2566). *ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13225

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Hatlevik, O. E. (2017). Examining the relationship between teachers' ICT self-efficacy for educational purposes, collegial collaboration, lack of facilitation and the use of ICT in teaching practice. *Frontiers in Psychology, 8*, Article 935. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00935

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/159770

Citation:
Kaewmanee, S., Chotipiboonsub. J., & Susom, K. (2026). Work Motivation Affecting Basic Digital Competency of Teachers in Muang Samut Prakan Schools Group Under Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e298031; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e298031