

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Working Motivation of teachers in Wat Rajabopit School Under Bangkok

Secondary Educational Service Area Office 1

พรสุดา พูนสถาพรตระกูล

Phornsuda Punsathaphorntrakun, Somkid Sakunsatapat

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6633100044@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยครูของโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดราชบพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู, โรงเรียนวัดราชบพิธ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study working motivation of teachers in Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and (2) to compare working motivation of teachers in Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, classified by ages, education levels and work experiences. This research was a survey research. The population included 110 teachers of Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The sample was obtained via simple random sampling technique, comprised of 86 teachers of Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The instrument

used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, One-way ANOVA, and t-test.

The results of this research were found that: (1) working motivation of teachers in Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 in overall and all aspects were at the highest level; and (2) teachers with different ages education levels and work experiences had no different working motivation in Wat Rajabopit School under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 in overall

Keywords: Working Motivation, Teacher, Wat Rajabopit School, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพเทียบเท่าสากล เพื่อแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ ความสำเร็จของการปฏิรูปนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในวงการศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557:1)

การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีวินัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต ทักษะคิดที่ดี และความรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน และปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 40)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำงานบรรลุเป้าหมายเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ทั้งนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม และผูกพันกับสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเลื่อมใสศรัทธา มีเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน เช่น คำตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด (ดุจดาว จิตใส, 2554: 4)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้กลยุทธ์ที่สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับสถาบัน ระบบโครงสร้าง และสังคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร และนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย

ในการพัฒนาบุคลากรครู การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและความเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg' Two – Tactor Theory) ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยนี้ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงปัจจัยเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน คือ ปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัย 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกเป็น ความต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ

โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับน้อยที่สุด

4.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเอกสาร วารสาร รวมทั้งหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ที่ถูกต้องตามหลักการ

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย แรงจูงใจ 5 ด้าน คือ

1) ความต้องการความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3) นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5) นำข้อคำถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ต่อไป

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884

7) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

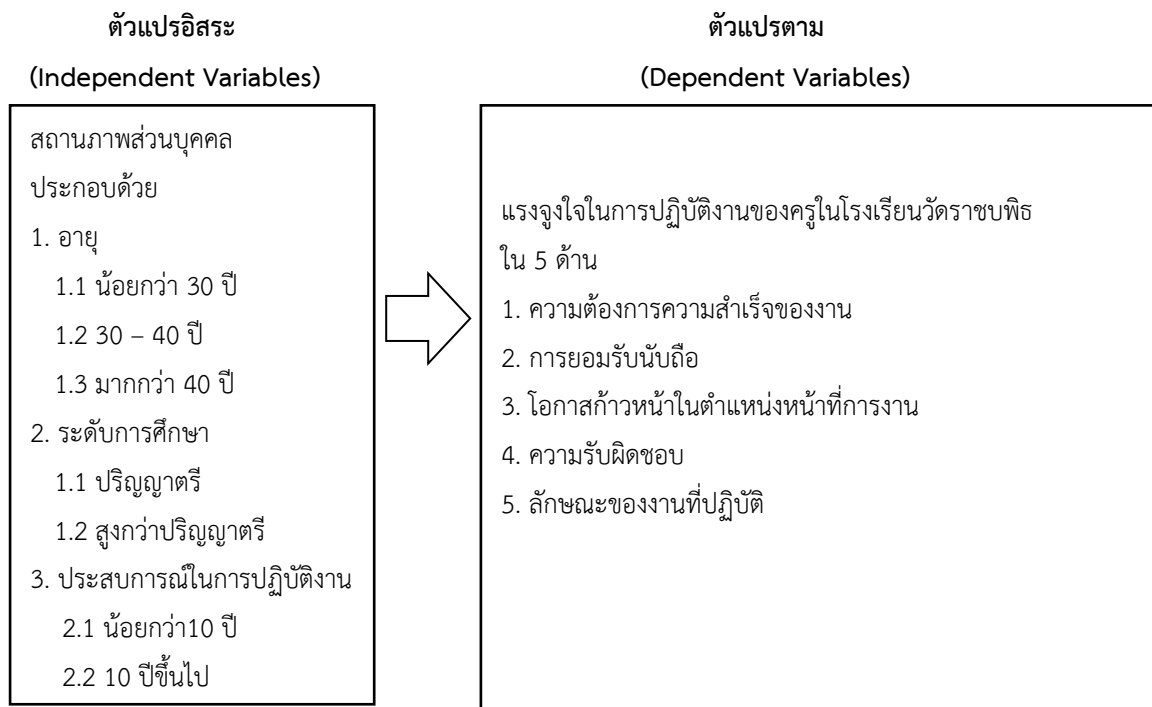
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) การแจกแจงความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test of Independent Sample) และการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับข้อที่
เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เป็นที่ยอมรับในการแสดงความ
ความคิดเห็น การได้รับมอบหมายงานสำคัญเสมอ การได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย การได้รับ
ยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการต่างๆ ของหน่วยงาน และชุมชน และการ
ได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้
ความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ
ในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก

ความสามารถของตนเอง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษตามลำดับ

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละและอุทิศตน การสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ในกรณีมีงานที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วน การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ การการมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ ตามลำดับ

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพอใจในระบบการสื่อสารและสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมีคำสั่งที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก และง่ายขึ้น การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การได้ร่วมปฏิบัติงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ การรู้สึกว่ามีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข มีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการได้ปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความต้องการความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีประเด็นสำคัญ อภิปรายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและสมรรถนะตามวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง พึงพอใจในอาชีพมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง จึงต้องมีการพัฒนาตนเองและมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่ตลอดเวลา จึงเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญจึงพยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้จนเป็นที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติงาน จนเสร็จสิ้นภารกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผสมผสานของปัจจัยทั้ง

ภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร เนื่องนันท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขต นวลจันทร์จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจ เมื่องาน ประสบความสำเร็จจึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป ดังที่ Herzberg, Bamard and Synderman (1959 : 113-119 อ้างถึงใน พิชญภา แก้วไกรสร, 2560: 13-14) กล่าวว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจนบรรลุผล ที่สำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวครู ให้ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Herzberg, Bamard and Synderman (1959 : 113-119 อ้างถึงใน พิชญภา แก้วไกรสร, 2560: 13-14) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลใน หน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผล ให้การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย แทนทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีน้ำใจร่วมทุกข์ร่วมสุขมีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล ทำให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ อีกทั้ง ผู้บริหารดำเนินงานโดยมีคำสั่งที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก สนับสนุนระบบการ สื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับงานส่งผลให้งานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ Herzberg, Bamard and Synderman (1959 : 113-119 อ้างถึงใน พิชญภา แก้วไกรสร, 2560: 13- 14) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำ ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียวซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย แทนทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะในตัวบุคคล เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจครุมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถปฏิบัติงานด้วยใจรัก ด้วยความสุจริต เสียสละ พุ่งเทแรงกายแรงใจ เมื่อครูพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานครูจะพยายามแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย อีกทั้งการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีคุณภาพและทันตามเวลาที่กำหนด ดังที่ Herzberg, Barnard and Synderman (1959 : 113-119 อ้างถึงใน พิชญานา แก้วไกรสร, 2560: 13-14) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ครูมี พัฒนาตนเองพัฒนางานในวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน นำความรู้ความสามารถจากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ประสบความสำเร็จ และเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังที่ Herzberg, Barnard and Synderman (1959 : 113-119 อ้างถึงใน พิชญานา แก้วไกรสร, 2560: 13-14) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นส่วนด้านความต้องการความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference test) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ ด้านความต้องการความสำเร็จของงาน น้อยกว่า 30 ปี สูงกว่า 30 – 40 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป ส่วนอายุ 30 – 40 ปี สูงกว่า อายุ 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกช่วงอายุต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีระดับใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาความแตกต่างกัน ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จของงาน อาจเกิดจากปัจจัยด้านวัยวุฒิ แรงจูงใจส่วนบุคคล เป้าหมายทางอาชีพ และภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ โดยพบว่า ครูอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านนี้สูงที่สุด รองลงมาคือครูอายุ 30 – 40 ปี ส่วนครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านนี้ต่ำที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากประสบการณ์ ความมั่นคงในอาชีพ และมุมมองต่อความสำเร็จที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัยและระยะเวลาการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิศาล มณีสุธรรม (2563) พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานศึกษาค้นคว้าของวรพจน์ สิงหราช (2564) พบว่าปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเมื่ออยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจต่างๆภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และอื่นๆที่ได้ตั้งเป้าหมายเดียวกันแล้วลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีการขับเคลื่อนเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่สามารถแบ่งแยกความเป็นเอกภาพและลดแรงจูงใจในการทำงานได้อีก ทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและมีการนิเทศติดตามพร้อมให้คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ต่ออย่างมีระบบมีความต่อเนื่องและมีความเสมอภาคกัน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูมีโอกาสได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย วัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ครูก็จะรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราพร เนื่องนันท์ (2564) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีแนวทางแก้ไขและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครู กำหนดระบบการประเมินที่เป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เช่น นโยบายองค์การ วัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย แทนทอง (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ญัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดุจดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พระพงษ์ศักดิ์ สุนุตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชญาภา แก้วไกรสร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม*. สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศาล มณีสุธรรม. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรารพร เนื่องนันท์. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา(พ.ศ.2542-พ.ศ.2551)*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลา. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York : Free Press.
- Atiya Inayatullah and Palwasha Jehangir (2012) “*Teacher’s Job Performance : The Role of Motivation*” (Abasyn Journal of Social Sciences Vol.5 No. 2.
- Barnard, C. (1996). *Organization and Management*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Egan,S.D. (2001) *Motivation and satisfaction of Chicago public school teacher : An analysis based on the Herzberg motivation theory*. Illinois,2001.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Willey & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: the Free Press.
- MRUMA. (2013). *Factors Affecting Teaching Performance of Junior High School Teachers of Madrdejos National High School*. New York : Free Press.
- Scribner and others. (2019). *Teacher Teams and Distributed Leadership : A Studyof Group Discourse and Collaboration*. New York : Free Press.
- Victor H. Vroom. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons.
- Seniwoliba, A. J. (2013). *Teacher Motivation and job Satisfaction in Senior High Schools in the Tamale Metropolis of Ghana*. Merit Research Journal of Education and Review (ISSN : 2350 - 2282). Ghana : University for Development Studies, Tamale.