**การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา
“สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร**

**A Study of Teachers’ Motivation in Performance at Bangmod Wittaya School under Secondary Educational** **Service Area Office 1** **Bangkok**

เกศินี ทองทวี\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ สภาพการปฏิบัติงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ

 **คำสำคัญ** : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

The purpose of this research were to study the teachers’ motivation in performance at Bangmod Wittaya School under Secondary Educational Service Area Office 1 Bangkok The population included seventy-eight official teachers. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and the Scheffe’s paired-test.

\*นักศึกษาปริญญา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

\*\*อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

\*\*\*อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

 The findings revealed that the teachers’ motivation in performance at Bangmod Wittaya School under Secondary Educational Service Area Office 1 Bangkok was generally found at the high level. After item analysis, job success was rated with the highest MEAN followed by interpersonal relation, opportunity and advancement, job characteristics, recognition, working condition, and job quantities and responsibility.

 **Keywords** : Motivation in Performance

**บทนำ**

การดำเนินงานใดให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนมีความต้องการ (Need)
ซึ่งนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของสังคมมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จั่นรอด, 2548, น.2)

 การบริหารองค์การใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือ คนเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การ (บัญญัติ แสวงดี, 2543, น.2) ดังนั้นองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (นิศากร สุขะกาศี, 2548, น.2)

 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546, น.63)

 แรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี แรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการแลเห็นผลแห่งการกระทำของเขาว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพียงใด แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและที่ระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชา จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อผลของงานจะได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบตามเจตนารมณ์ขององค์การนั้นๆ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, น.130) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิใช่แค่เพียงค่าตอบแทน แต่ยังประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motive Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพต่ำ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ (เสนาะ ติเยาว์, 2544, น.214–215)

 ในองค์การทางการศึกษา ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคม เพื่อนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาชาติบ้านเมือง แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การจึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะต้องเข้าใจถึงความต้องการ ค่านิยม เป้าหมายในการดำรงชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2541, น.1) ดังนั้นการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังอำนาจบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (พลอยปภัส ธนกิตติ์กรณ์แก้ว, 2556, น.3)

 โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง ประเภทสหศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 9 ถนนพระรามที่ 2 ซอย 28 แยก 2 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ทั้งหมด 10 ไร่ 2 งาน 52 ตารางวา โรงเรียนบางมดวิทยา ได้ก่อตั้งจากแรงศรัทธาของชุมชน และความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการกับกรุงเทพมหานคร ที่จะให้กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการรับดำเนินการเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาของกรุงเทพฯ ปัจจุบันโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 2,062 คน มีห้องเรียน 49 ห้อง รับนักเรียนในพื้นที่ร้อยละ 100 โดยมีครูประจำการจำนวน 78 คน จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าที่โรงเรียนแห่งนี้พบว่าจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่นี่ส่วนใหญ่เริ่มปฏิบัติงานที่นี่ตั้งแต่ได้บรรจุเข้ารับราชการและอยู่ที่นี่จนเกษียณอายุราชการ รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการบางท่านตั้งใจมาเกษียณอายุราชการที่โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” เมื่อสำรวจประวัติการปฏิบัติงานของแต่ละท่านส่วนใหญ่ก็จะพบว่าท่านได้เริ่มชีวิตข้าราชการที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นที่แรก จากข้อสังเกตต่างๆ ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” ที่มีอยู่เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร

**ขอบเขตของการวิจัย**

 **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 5) โอกาสและความก้าวหน้า 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 7) สภาพการปฏิบัติงาน

**ประชากร**

 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 78 คน

 **ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2559 เป็นเวลา 3 เดือน

 **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ใช้กรอบแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1966 อ้างถึงใน ช่อลดา ติยะบุตร, 2556, น.214-215) ใน 7 ด้าน ได้แก่

 1. ความสำเร็จของงาน

 2. การได้รับการยอมรับ

 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 4. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ

 5. โอกาสและความก้าวหน้า

 6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

 7. สภาพการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

 **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

 **ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

 **ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 5) โอกาสและความก้าวหน้า 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 7) สภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert) โดยแต่ละคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

 **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวน 78 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 78 ฉบับ และเก็บคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจและเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล
 **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

 **ตอนที่ 1** วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ

 **ตอนที่ 2** วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 5) โอกาสและความก้าวหน้า 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ7) สภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล**

 ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับส่วนด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

 1. ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพครู การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ความพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 2. ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ตามลำดับ ส่วนการยอมรับในผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยลำพัง ตามลำดับ ส่วนความมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 4. ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ จำนวนบุคลกรมีความเหมาะสมกับงานที่มี ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่ายงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วน การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล การให้ความช่วยเหลือกันระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 7. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของขนาดห้องเรียนและจำนวนนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงาน ชั่วโมงการสอนมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนบางมดวิทยา“สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มีปัจจัยหลายอย่างที่ตรงกับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก อาทิ
ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์”
มีพันธกิจในการบริหารคือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและเทียบเคียงมาตรฐานสากลบนความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทย จึงทำให้ผลการจัดการศึกษาที่ออกมาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” ได้ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์”
มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องคือ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” รับรู้ได้ถึงการได้รับการยอมรับในภาพรวม และจากการทำงานร่วมกันทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” ได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนเกิดเป็นมิตรภาพอันดีระหว่างกัน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องคือ การมีระบบบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงทำให้การกระจายงานและภาระหน้าที่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มียุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนที่เกี่ยวข้องคือ โครงการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยกระบวนการในการดำเนินโครงการคือ การจัดการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร และการให้โอกาสในการศึกษาต่อของบุคลากรที่มีความพร้อมและความต้องการ จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มียุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนที่เกี่ยวข้องคือ โครงการส่งเสริมสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ (2556) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**ข้อเสนอแนะ**

 **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

 จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

 **1. ด้านความสำเร็จของงาน** ผู้บริหารโรงเรียนควรจะสอบถามถึงปัญหาของครูผู้สอนที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติการสอน หรือเพิ่มช่องทางในการแจ้งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การตั้งกลุ่มในโปรแกรมไลน์ของโรงเรียนเพื่อแจ้งปัญหาหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการสอน เป็นต้น

 **2. ด้านการได้รับการยอมรับ** ควรให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อความตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าในตัวบุคคล นำไปสู่ความรู้สึกได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

 **3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น อาทิเช่น การมีกล่องสำหรับแสดงความคิดเห็นตั้งไว้ และนำมาร่วมอภิปรายในการประชุมครูประจำเดือน

 **4. ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ** ผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และจัดสรรปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมต่อบุคคล โดยบุคคลคนหนึ่งไม่ควรได้รับมอบหมายงานหรือตำแหน่งหัวหน้างานในปริมาณที่มากเกินไป และหากเป็นไปได้ผู้บริหารโรงเรียนควรตรวจสอบว่างานใดที่สามารถลดทอนลง เพื่อลดความทับซ้อนและปริมาณงานที่มากเกินความจำเป็น

 **5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า** ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความเที่ยงธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนขั้น โดยผู้ที่ได้รับเสนอชื่อเพื่อเข้าคัดเลือกเพื่อรับการเลื่อนขั้นจะต้องมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์

 **6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรเพิ่มความเป็นกันเอง และแสดงถึงความเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน อาจจะโดยการจัดกิจกรรมกระชับมิตรระหว่างครูและฝ่ายบริหาร อาทิเช่น การจัดให้ไปศึกษาดูงาน

 **7. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารโรงเรียนควรตรวจสอบความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มบุคลากรในการดูแลงานซ่อมแซมอุปกรณ์ชำรุด และตั้งคณะกรรมการสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

 **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

กันตยา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ช่อลดา ติยะบุตร. (2556). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

นิศากร สุขะกาศี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี**. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัญญัติ แสวงดี. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงาน ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12**. ปริญญานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมี เวียงนนท์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปัญญา จั่นรอด. (2548). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พลอยปภัส ธนกิตติ์กรณ์แก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์จำกัด.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.