

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

Motivation of Government Teacher's Performance,  
Latphrao District Office, Bangkok

จันทร์จิรา พลतीयร์ Junjira Pontean\*  
จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล Jitiyaporn Chaowarakul\*\*  
วัลลิกา รุมาคม Vassiga Rumakhom\*\*\*

### บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีประชากรได้แก่ ข้าราชการครูจำนวน 267 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี มอร์แกน ได้เท่ากับ 162 คน ตามสัดส่วนจาก 6 โรงเรียน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศหญิง มีอายุไม่เกินหรือเท่ากับ 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ

\* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูในสำนักงานเขต ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

### Abstract

*The objectives of this research were: 1) to study the performance motivation of government teachers in Latphrao District Office, Bangkok, and 2) to compare the level of motivation of government teachers in performance, Latphrao district office, Bangkok, classified by gender, age, education level and work experience. The questionnaire was used as the research tool. The population was 267 civil servants in academic field, with a sample size of 162 according to Crazy Morgan's table. Proportions were drawn from six schools and randomized by simple sampling. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation, one-way test and analysis of variance.*

*The study showed that most of the government teachers were female, aged not over 30 years old, with a bachelor's degree and no more than 10 years of work experience. As for the motivation of government teachers in performance, Latphrao district office, Bangkok, it was found that the overall motivation was at a high level. When considering each aspect, the success in work came first, followed by the responsibility, the nature of work performed, the acceptance and the progress in position respectively. Regarding the results of the hypothesis test, it was found that the government teachers who had differences in gender, age, and working experience had different level of motivation for performance. Concerning the education, the difference was statistically insignificant at the 0.05 level.*

**Keywords:** Motivation, Government Teacher's Performance

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยี ด้านความคิดและการทำงานของมนุษย์ก็เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ประกอบกับอาชีพในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีความทันสมัยในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งอาชีพบุคลากรทางการศึกษาหรืออาชีพครูซึ่งเป็นต้นแบบของหลักฐานในการดำเนินชีวิต เป็นผู้สร้างบุคคลต่าง ๆ ให้สามารถประกอบอาชีพหรือแม้แต่การดำรงชีวิตในยุคสมัยปัจจุบันได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศของตนให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นมนุษย์ทุกคนควรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ จากสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงและมีแนวโน้มในอนาคตสะท้อนให้เห็นความเสี่งที่อาจจะเกิดขึ้นในเชิงโครงสร้างสถาบันทางสังคมปัจเจกบุคคล ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศของเราเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มุ่งเน้นให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล สามารถที่จะสนับสนุนให้ประเทศสามารถปรับตัวอ่อน ลดข้อจำกัดเดิมที่มีอยู่และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัต และเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นในโลกยุคใหม่ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13, 2565)

การศึกษาเปรียบเสมือนรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างความเจริญและก้าวหน้าทางสังคม ช่วยเสริมสร้างความถนัดเฉพาะด้านของบุคคล ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้จักแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ให้ความหมายคำว่า “การศึกษา” ว่า หมายถึงกระบวนการการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา (พระราชบัญญัติการศึกษา, 2545) โดยเฉพาะครูซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญหลักของการขับเคลื่อนและพัฒนาความก้าวหน้าของการศึกษา หากขาดผู้ที่ให้ความรู้ที่เรียกว่าครูนั่น การสืบทอดส่งต่อทางความรู้ก็จะไม่สามารถเกิดขึ้น ครูจึงเปรียบเสมือนผู้ที่มีหน้าที่ยิ่งใหญ่ ผู้มีความสามารถให้คำแนะนำทางการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษา ทั้งในรัฐและเอกชน (ฉิขพร คำเถียร, 2559)

การบริหารบุคคลในสถานศึกษา การปฏิบัติงานแต่ละส่วน ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นในการรักษาคุณภาพ หรือการเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญ การดูแลเรื่องสภาพจิตใจจากการทำงานภายใต้ภาวะความกดดัน อันมีผลจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้ในหลายเรื่อง เช่น ความรักที่มีต่องาน ปัญหาการลาออกจากความเหนื่อยล้า ความไม่เข้าใจของเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นหากการทำงานขาดพลังหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงานของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะร่วมมือกันเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน พร้อมกับได้ผลงานที่สอดคล้องกับแบบแผน เป้าหมายและนโยบายที่ทางต้นสังกัดได้กำหนดไว้ (Miner,1988) หากแต่ครูในโรงเรียนบางแห่งมีความสุขและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ในขณะที่บางแห่งไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะการบริหารงานสามารถสะท้อนให้เห็นได้ถึงผลงานจากการปฏิบัติงานของครู เมื่อครู เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้งานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ หรือในทางตรงกันข้ามจะมี ความเฉยชา ท้อแท้ ในการทำงาน (สำนักงานเขตลาดพร้าว, 2565)

โรงเรียนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ โรงเรียนวัดลาดพร้าว โรงเรียนเทพวิทยา โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า โรงเรียนเพชรถนนอมและโรงเรียนคลองทรงกระเทียม เป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 24 จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าการบริหารยังมีปัญหาหลายประการ เช่น 1) การย้ายของข้าราชการครู อาจเนื่องมาจากเกิดแรงกดดันด้านค่าครองชีพ และการใช้ชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานครรวมทั้งสภาพการทำงานที่มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านลักษณะของงาน พบว่าปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถของครูในขณะที่มีเวลาจำกัด 3) ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูท่านอื่น และ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการเวลาหรือเอื้อประโยชน์ในการทำตำแหน่งทางวิชาการ แต่ต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ เช่น กิจกรรมเสริมหลักสูตร (ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนวัดลาดปลาเค้า, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทเดียวกันต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำมากำหนดแผนงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการกำหนดความรับผิดชอบ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
2. ผลการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารการศึกษาทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## สมมติฐานของงานวิจัย

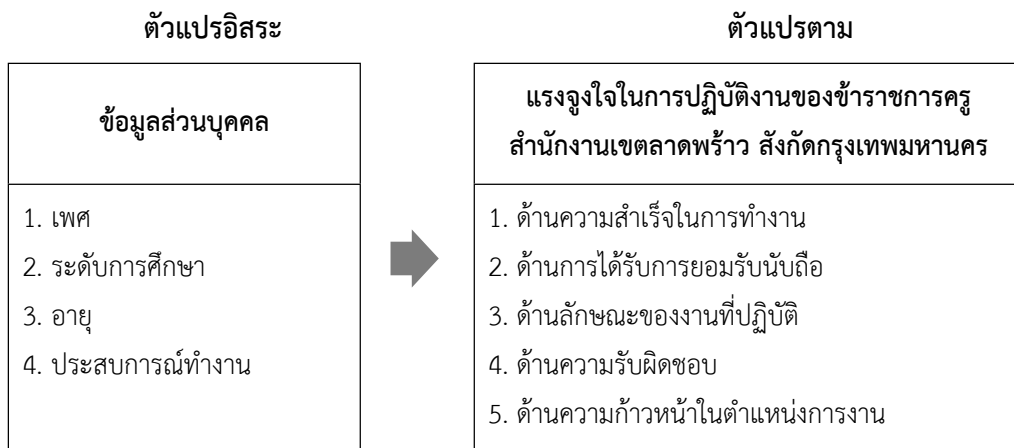
1. ข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

**ประชากร** ได้แก่ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนของสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 276 คน จาก 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนคลองทรงกระเทียม 2) โรงเรียนเพชรเกษม 3) โรงเรียนวัดลาดพร้าว 4) โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ 5) โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า และ 6) โรงเรียนเทพวิทยา (รายงานสถิติการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, 2564)

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คน จากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) เท่ากับ 162 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากนั้นทำการเปรียบเทียบสัดส่วนจาก 6 โรงเรียน และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราวัดการประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1932: 38 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

**การสร้างเครื่องมือวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างและคำนิยามของตัวแปร

2. สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 5 ด้าน และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย หรือ 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence : IOC) และในการวิจัย ครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00

4. หาค่าความเชื่อมั่นการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) และในการวิจัย ครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวน

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอจดหมายจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น โดยเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตลาดพร้าว เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามกับครูระดับประถมศึกษา

2. นำหนังสือที่ได้รับการอนุญาตจากสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร แนบพร้อมเอกสารส่งให้กับโรงเรียนในสังกัดทั้ง 6 แห่ง เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามกับครูระดับประถมศึกษา

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเองจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 76.54 และในรูปแบบออนไลน์บน Google Form จำนวน 38 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 23.46 ภายใน 15 วัน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. นำผลที่ได้จากการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลวิจัย

#### **การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย**

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe



## ผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศหญิง มีอายุไม่เกินหรือเท่ากับ 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{X}$	SD	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.45	0.52	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.94	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.91	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.83	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.63	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในหน้าที่และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และอันดับสุดท้ายท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และอันดับสุดท้ายท่านได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับเกียรติบัตร ให้เป็นบุคคลที่ทำให้คุณประโยชน์ของโรงเรียน

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี และอันดับสุดท้ายหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และรับผิดชอบงานทุกประเภทที่จัดขึ้น

**ด้านความรับผิดชอบ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จหรือเสร็จสิ้นภารกิจ และอันดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ชัดเจน และความรับผิดชอบได้เหมาะสมในแต่ละงาน

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ one-way ANOVA (F-Test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบในรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานครและผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อภิปรายผล ได้ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย เพื่อใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้อง Robbins & Coulter (1996) กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่าเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อเขาจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี นุ้ยแหลมหลัก (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพลี ปวโรภาส (2560)

ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์อันมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี น้อยแหลมหลัก (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงาน เขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับเกียรติบัตร ให้เป็นบุคคลที่ทำความประโยชน์ของโรงเรียน เช่น เกียรติบัตรในการอบรมหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์อันมิตรที่ดีต่อกัน รวมทั้งมีโอกาสแสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1987) กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการทางสังคมเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น และต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วงษ์แก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

**ด้านความรับผิดชอบ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ชัดเจนและความรับผิดชอบได้เหมาะสมในแต่ละงานรวมทั้งข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จหรือเสร็จสิ้นภารกิจ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รธนิตย์ (2556) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำการงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1972) กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี นุ้ยแหลมหลัก (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน แรงจูงใจของข้าราชการอยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศอายุ ประสบการณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุและประสบการณ์ต่างกัน มีความคาดหวัง ทศนคติ ความประพฤดิและการปฏิบัติตนต่างกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, (1980) กล่าวว่าเพราะแรงจูงใจของเพศชายและเพศหญิง อาจมีความคิด หรือแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา วงษ์แก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าเพศและประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วน วลีดา จาริกสถิตวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ส่วนระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการครูในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกัน ต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและข้อปฏิบัติเดียวกัน เป็นไปตามแนวคิด

ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) กำหนดนโยบายกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้น ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศาลาคาม (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไพวลี ปวโรภาส (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรพัฒนาด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและประสานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยหรือมอบเกียรติบัตรให้เป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ของโรงเรียนให้เห็นชัดเจนทั้งภายในโรงเรียนและเครือข่าย
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถในพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ ควรพิจารณามอบหมายงานที่ชัดเจนและความรับผิดชอบได้เหมาะสมในแต่ละงาน และเปิดโอกาสให้ได้มีอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ตามเวลาที่เหมาะสมด้วยความยุติธรรม โดยการพิจารณาเป็นการเวียนรอบและตรวจสอบรายชื่อการมาบรรจุก่อนหลัง เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานครกับสำนักงานเขตอื่น ๆ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร

### รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ (2564). *สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ณิขพร คำเถียร (2559). *แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.*
- นฤมล ศาลาคาม (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- บุญชม ศรีสะอาด (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนวัดลาดปลาเค้า (2565). *การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. สังกัดกรุงเทพมหานคร. โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร.*
- ไพวลี ปวโรภาส (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรื (2565). *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักการศึกษา (2564). *รายงานสถิติการศึกษา. โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.*
- สำนักงานเขตลาดพร้าว (2564). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี*. กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรวดี น้อยแหลมหลัก (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. JGS. BSRU 4(2).*
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- วลิดา จาริกสถิตวงศ์ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริชัย กาญจนวาสี 2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดและการประยุกต์ใช้ Educational Research Concepts and Applications*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา วงษ์แก้ว (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human Need in Organization Settings*. New York: Free Press.
- Brown, H. Douglas (1980). *Principles of Language Learning and Teaching*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). *Determination sample size for research activities*. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), pp.607-610.
- Robbins, S. P (1996). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.