



บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อรดา ทศนเวช

นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, อีเมล krunoon.nj2560@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ: 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยค่าจูงสูงกว่าปัจจัยจูงใจ และ 2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันที่รับบทความ: 23 กันยายน 2567

วันที่แก้ไข: 1 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 4 พฤศจิกายน 2567



Roles of Administrators on Promoting Job Motivation for Teachers in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

Phurada Tassanavech

The student of Master of Education in Educational Administration
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand
Corresponding author, Email krunoon.nj2560@gmail.com

ARTICLE INFO

Research article

Keywords: Roles of Administrators; Motivation; Keyword3; Keyword4; Keyword5 (not more than 5 words)

Received: September 23, 2024

Revised: November 1, 2024

Accepted: November 4, 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) roles of administrators in promoting job motivation for teachers in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2; and 2) compare the roles of administrators, classified by academic qualifications, teaching experience, and school size of respondents. A sample of 295 was randomly drawn from teachers and educational personnel at the schools, in the 2023 academic year 2023. The tool used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed Using Basic Statistics, Including Mean, Standard Deviation, and Test Statistics Such as t-Test and F-Test. The research results were as follows: 1. Roles of administrators on promoting job motivation for teachers at secondary schools in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was overall at the high level, where by motivator factors were higher than hygiene factors; and 2. Comparisons of the roles of administrators, classified by academic qualifications, teaching experience, and school size of respondents, found to be statistically significant difference at the .05 level



บทนำ

กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นสิ่งที่คนไทยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีค่าน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากคนเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ ซึ่ง การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551) กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีที่กว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นที่ชื่นชมในองค์กรนับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรของตนเอง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ต้องอาศัยคนอื่นในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานก็จะเกิดปัญหาในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการก็จะไม่ออกมา หรือบางครั้งก็ต้องเหนื่อยมากกว่าปกติในการที่จะทำให้ครูสร้างผลงานให้ได้ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ แค่นี้ครูขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานเท่านั้น และอีกหนึ่งปัญหาของผู้บริหารที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ทำให้ครูขอย้ายกลับภูมิลำเนา และครูขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

ปัจจุบันครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากปริมาณงานที่มากเกินไป ทั้งงานสอน การประเมินผลนักเรียน การทำเอกสาร การเข้าร่วมประชุม ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่มีเวลาให้กับตนเอง และครอบครัว อีกทั้งมีภาระเบียดเบียนที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ครูสับสนและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานโดยขาดความสุข ดังที่รัชนิ อมาตยกุล (2556) กล่าวถึงปัญหาของภาระงานไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ครูต้องทำเอกสารร่ำรอย เพื่อรอรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ครูต้องทำเอกสาร ปรับการสอนเพื่อรับกับหลักสูตรใหม่อยู่เสมอ 3) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเพิ่มมาตรฐานในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ครูต้องเอาเวลาไปเรียน



เพิ่มเติมซึ่งบางทีไม่เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรยื่นต่อใบประกอบวิชาชีพ การอบรมจะมีค่าหรือไม่ ทำให้ครูสอนเก่งขึ้นหรือไม่ว่ากันทีหลัง 5) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานอื่นๆ นอกจากงานสอน เช่น แจกเงินและตามทวงใบเสร็จจากนักเรียนในโครงการเรียนฟรี 15 ปีให้ครบทุกคน ต้องวางแผนซื้อหนังสือตามโครงการเรียนฟรีให้ถูกระเบียบ ต้องเก็บหนังสือในโครงการคืนให้ครบทุกเล่ม 6) งานที่ครูต้องทำประจำวัน ได้แก่ สอนประมาณ 15-20 คาบต่อสัปดาห์ คอยดูแลนักเรียนที่ป่วย ความปลอดภัยของนักเรียน ความประพฤติของนักเรียน นอกจากนั้นยังต้องรับฟัง และแก้ปัญหาของนักเรียน จากภาระงานของครูข้างต้น จึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานอีกทั้งขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจ ขาดความสุขในการทำงาน เมื่อมีครูจำนวนมากขาดแรงจูงใจ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน และอาจทำให้นักเรียนรายใหม่ไม่ต้องการเข้ามาเรียน ดังนั้นการ**สร้างแรงจูงใจให้กับครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง** เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ และเกิดขึ้นโดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย และแมคเคลแลนด์ (McClelland, 2011 อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งมั่นประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และภารติ อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการดูแลและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ที่กำหนด โดยมีหน้าที่หลัก คือ **บริหารจัดการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน** ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมความร่วมมือกับ



ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันในยุคปัจจุบันได้ ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประสบปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูต้องทำงานทุกอย่าง โดยไม่มีสิทธิ์ปฏิเสธ ครูต้องทำงานอื่นๆ มากกว่าการสอนโดยเฉพาะงานเอกสาร จากภาระที่กล่าวมาทำให้ครู เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมการสอน และงานต่าง ๆ ส่งผลให้การ ทำงานของครูทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน อีกทั้งเกิดปัญหาการย้ายออกจากพื้นที่

จากเหตุผล และปัญหาดังที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการ ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,251 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ ประกอบไปด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ สำนวรายการ (Check-List) ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างขึ้นตามทฤษฎี Herzberg (Herzberg, 1975) โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของศิริวรรณ อินทสโร (2560)



ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ช่วง ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 9 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน และ 9) ฐานะของอาชีพ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากประชากรเป้าหมาย

3.2 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.4 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คือ นายอาจันต์ แซ่ฮุน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ่อโพง นายเลอพงศ์ จันสีนาท รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสิริรัตนาร และดร.อุดมศักดิ์ เล็กวงษ์มณีพันธุ์ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชำนาญการ โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม

3.6 คำนวณหาค่า IOC ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนสีกัน (พัฒนานันทอุปถัมภ์) แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.867

3.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้



1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษารัั้งนี้ เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตาม ขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบใน แบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหา ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปล ความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)



ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครู สหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คศ.1 คิดเป็นร้อยละ 42.10 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 89.80 และมีขนาดของสถานศึกษาที่ทำการสอน คือ ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.70

2. ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาภาพรวม

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยค่าจูง	4.45	0.33	มาก
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.47	0.33	มาก
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.43	0.37	มาก
- สภาพการทำงาน	4.49	0.33	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.44	0.41	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.50	0.41	มาก
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.37	มาก
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.42	0.37	มาก
- เงินเดือน	4.45	0.35	มาก
- ฐานะของอาชีพ	4.45	0.35	มาก
2. ปัจจัยจูงใจ	4.41	0.30	มาก
- ความสำเร็จในงาน	4.44	0.36	มาก
- การได้รับการยอมรับ	4.35	0.39	มาก
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.38	0.33	มาก
- ความรับผิดชอบ	4.49	0.35	มาก
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.41	0.33	มาก
รวม	4.44	0.31	มาก



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.33) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.33) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) เงินเดือน และฐานะของอาชีพเท่ากัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.35) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.41) และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.37) เท่ากัน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.37) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.37)

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.30) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.33) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.39)

3. ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 ครู สหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
1. ปัจจัยค่าจ้าง		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	10.61	0.000*
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	13.42	0.000*

(n=295)



บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
- สภาพการทำงาน	10.62	0.000*
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	11.54	0.000*
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	8.99	0.000*
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9.06	0.000*
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	12.30	0.000*
- เงินเดือน	8.04	0.000*
- ฐานะของอาชีพ	8.04	0.000*
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	7.26	0.000*
- การได้รับการยอมรับ	9.90	0.000*
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5.46	0.001*
- ความรับผิดชอบ	5.62	0.001*
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	12.94	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและมีความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านฐานะของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	t	P-Value
1. ปัจจัยค่าจูงใจ		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	25.574	0.000*
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	25.715	0.000*
- สภาพการทำงาน	7.071	0.008*
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.336	0.563
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.413	0.121
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14.494	0.000*



บทบาทของผู้บริหาร	t	P-Value
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.263	0.585
- เงินเดือน	6.810	0.010*
- ฐานะของอาชีพ	6.810	0.010*
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	1.491	0.223
- การได้รับการยอมรับ	0.450	0.503
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	15.635	0.000*
- ความรับผิดชอบ	0.009	0.924
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	6.053	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครู สหวิทยาเขตนวสรีนรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มาจากสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความไม่แตกต่างกันโดยรวม ด้านที่มีความแตกต่างกันปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกัน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
1. ปัจจัยค่าจูงใจ		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	1.415	0.245
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.691	0.026*
- สภาพการทำงาน	0.285	0.752
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.622	0.537
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.204	0.815
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1.684	0.187
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.164	0.044*
- เงินเดือน	0.676	0.509
- ฐานะของอาชีพ	0.676	0.509
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	0.665	0.515



บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
- การได้รับการยอมรับ	7.942	0.000*
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.631	0.028*
- ความรับผิดชอบ	12.341	0.000*
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.125	0.045*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษานั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ บางคนตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่บางคนปฏิบัติงานอย่างไม่มี ความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกเบื่อหน่ายกับหน้าที่ เพราะฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากจะทำให้ครูทำงานได้อย่างดี มีความสุข มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงานของครู และการส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะ ให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มที่ และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Herzberg (1975) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบไปด้วยสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551) แรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน ในบางขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมที่มี ผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จ และถ้า หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ นิศากร สุขภาศรี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน อนุบาลชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กษพรพรรณ สุทธิรัฐพงศ์ (2562) ศึกษาเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็น



รายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วยด้านปัจจัยค่าจูน และด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับ เนื่องมาจากปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความคิดในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความสุขในการทำงานนั่นเอง เป็นเหมือนแรงผลักดันที่ทำให้เราอยากทำงาน ออกมาดีที่สุดในที่สุดประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้รับการดูแลในด้านนี้จากต้นสังกัดเป็นอย่างดี หลายท่านปฏิบัติงานมาหลายปี มีความรับผิดชอบ จึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้ให้ความสำคัญมากในเรื่องความรับผิดชอบ ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด เพราะในการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ ครูที่มีความรับผิดชอบเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคม การมีครูที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลดีต่อนักเรียน โรงเรียน และสังคมในวงกว้าง ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี เหลืองอุดม (2554) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยค่าจูน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานองค์กร เงินเดือน และฐานะของอาชีพเท่ากัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากันวิธีการปกครองบังคับบัญชา และความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องมาจากปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ดีเพียงพอจะทำให้รู้สึกไม่พอใจและเกิดความไม่สบายใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และฐานะของอาชีพ ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้ให้ความสำคัญมากในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับเรามากที่สุด การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันก็จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี เหลืองอุดม (2554)



ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีวิทยฐานะ มีแรงจูงใจสูงกว่าไม่มีวิทยฐานะ เพราะว่าครูที่มีวิทยฐานะย่อมได้ค่าตอบแทนตามวิทยฐานะของตน และรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและอาชีพของความเป็นข้าราชการครู ดังนั้นครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ คำสมุทร (2552) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปองเงาะ ได้ศึกษาโดยภาพรวมข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานราชการและลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงมีความแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านฐานะของอาชีพ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มักมีแรงจูงใจภายในที่สูง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ความต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่นมีสวัสดิการและสภาพการทำงานที่มั่นคง เช่น เงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากนี้อาจต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น มักจะมีความมั่นใจในตนเองและมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างจากครูรุ่นใหม่ มักมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความต้องการที่จะพิสูจน์ตัวเอง และความต้องการที่จะสร้างผลงาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพิกนิล (2550) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี



2.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลรัตนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงและมีค่าใกล้เคียงกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน คือด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่แตกต่างกัน คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องมาจากในปัจจุบันโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับการสนับสนุนทั้งวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน ได้รับการอบรม พัฒนา และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และในปัจจุบันการปรับเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะไปเป็นตามระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการดูแลครูในสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกันทำให้จึงทำให้ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) ได้ทำการศึกษาระแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.39$ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.31$ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการปรับแต่งเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ การจัดสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงการให้เกียรติยกย่องเชิดชูครู เป็นไปด้วยความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ใช้เกณฑ์ต่าง ๆ แบบเดียวกันทั้งสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีการปรับวิทยฐานะแบบเลื่อนไหล ทำให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูไม่ว่าจะสังกัดใด มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคล โดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับ ในความสามารถด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระให้ครูมีส่วนร่วม



การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ การชื่นชมยินดีในผลงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามวิชาชีพ เป็นต้น

1.2 จากสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพการทำงานในเมืองที่มีความเร่งรีบ การจราจรที่ติดขัด ทำให้เกิดปัญหาด้านการเดินทาง จึงทำให้การย้ายออกต่างจังหวัดที่จังหวัดบ้านเกิด ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีในเรื่องการเดินทาง และได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีการเบิกค่าเดินทาง การจัดให้มีการจ่ายค่าอาหารกลางวันในราคาถูกลงสำหรับครู เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนสังกัดการศึกษาเอกชน (สช.) โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โรงเรียนชายขอบ และโรงเรียนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) เป็นต้น

2.2 ควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในเชิงลึกมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบไปด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านสภาพการทำงาน 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านเงินเดือน 6) ด้านฐานะของอาชีพ และ 7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 14(1), 83-102.



- นิศากร สุขะกาศรี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
เอกชนศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพบูลย์ คำสมุทร. (2552). การบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษายะลา. นนบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. มนตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการ
เขต 5. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Herzberg, F. (1975). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory Measurement*. Wiley & Son.