

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
**Characteristic Factors of Educational Institution Administrators Affecting
the Performance Motivation of School Teachers. Under the Office of
Primary Educational Service Area, Bangkok**

วันวิสา แก้วไทรคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Wanwisa Kaesoikhod

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: wanwisaamp@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปี 2562 จำนวน 37 แห่ง จำนวนครู 2,164 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและการพรรณนาข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Abstracts

The purpose of this research was to study the characteristics factors of basic education administrators. Under the Bangkok Primary Education Service Area Office To study the motivation for the performance of basic education teachers Under the Bangkok Primary Education Service Area Office To study the factors in terms of characteristics of school administrators affecting the motivation for the performance of basic education teachers. Under the Bangkok Primary Education Service Area Office. The population used in this research was teachers in educational institutions. Under the Office of Primary Education Service Areas, Year 2019, 37 places with 2,164 teachers. The sample group used in this research was teachers in educational institutions. Under the Bangkok Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2021 consisted of 327 persons. The research instrument was a questionnaire created by the researcher himself. do data analysis by using computer software packaged for statistical and data descriptive

The results showed that the characteristics of educational institution administrators Under the Bangkok Primary Education Service Area Office Affects teachers' performance motivation in schools under the Bangkok Primary Education Service Area Office There was a very low level of positive correlation. The characteristics factor of the administrators of all educational institutions There was a very low positive correlation, which was statistically significant at the .01 level for all values and according to the hypothesis.

Keyword: Characteristic Factors of Educational Institution Administrators; School Administrators; teacher performance motivation; Schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office

บทนำ

คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะมี ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานและในองค์กร ผู้บริหารทุกคนมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้บริหารนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่ผู้บริหารใช้ความพยายามและการทำงานอย่างหนัก ทุ่มเทให้กับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มรูปแบบ การเป็นผู้บริหารจึงเป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารเป็นกระบวนการหรืออิทธิพลทางสังคมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลที่ตนมีอยู่ต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้บริหารจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์กรหรือธุรกิจสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจในการทำงานและความเชื่อมั่นในภาวะผู้บริหารเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด คุณลักษณะผู้บริหารการจัดการตามแนวคิดของ สต็อกดิลล์ (Stogdil. 1981: 196-198) นั้นแบ่งคุณลักษณะผู้บริหารออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านบุคลิกภาพ เป็นลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและภายนอก รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น 2) ด้านความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานในงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กันและ 3) ด้านทักษะทางสังคมเป็นความสามารถที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักเข้าใจถึงความรู้สึก ความ

ต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของคน คุณลักษณะผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของธุรกิจหรือองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมสร้าง ให้ครูเกิด ความปรารถนา ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งทั้งในตัวบุคคลและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทั้งใน เรื่อง ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในหรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานเองก็ตาม โดยแรงจูงใจจะส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์กรหรือโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี (สมยศ นาวิการ, 2549 : 359) กล่าวว่า การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่า ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจ บางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ ปฏิบัติงาน ในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่สับสนเพราะว่า แรงจูงใจไม่สามารถสังเกต หรือ วัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่า และทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านี้แตกต่างกัน ทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะจูงใจของบุคคล เข้าใจการเกิด แรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจ ที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถ จัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปใน แนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจ ที่พึงปรารถนาและมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผลการเรียนหรือ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนภายในสถานศึกษามีคุณภาพและดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใน การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากทม.นคร ซึ่งเป็นสำนักงานเขตที่อยู่ใจกลางเมืองหลวงของ ประเทศไทย และเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับความสนใจในการนำบุตรหลานเข้าศึกษาในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความต้องการทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีมากขึ้นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปี 2564 จำนวน 37 แห่ง จำนวนครู 2,164 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน มีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608)
 - 1.2.2 ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นขั้นในการสุ่มและครูเป็นหน่วยในการสุ่ม จะแบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 38 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 54 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 80 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 155 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะดังนี้

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม

จริยธรรม 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านวิสัยทัศน์ และ 5) มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert) (Best & Kahn, 1993, p. 247)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

5 หมายถึง มีปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

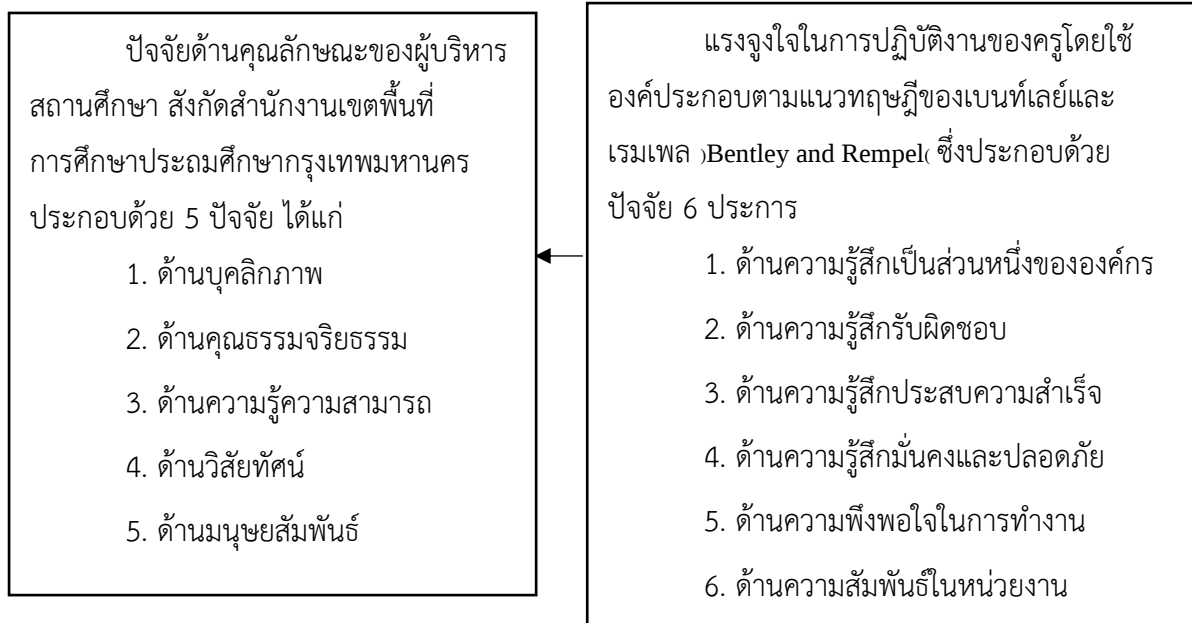
1 หมายถึง มีปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบสอบถาม แปลมาจาก The Purdue Teacher Opinionnaire ตามแนวคิดของเบนท์เลย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเพอร์ดูร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึงแรงจูงใจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนน	เท่ากับ 5
ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	ให้น้ำหนักคะแนน	เท่ากับ 4
ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนน	เท่ากับ 3
ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	ให้น้ำหนักคะแนน	เท่ากับ 2
ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนน	เท่ากับ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์ และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.2. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.3. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อีระ บุญเจริญ (2546 : 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลัก ที่สำคัญของ สถานศึกษาและเป็นผู้บ่าววิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล

1.4. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรา สมประสงค์ (2554 : 7) การจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74)

ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานหลายอย่าง ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีการทำงานที่มีการวางแผน การลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงทำให้งาน ที่ออกมามีคุณภาพ อีกทั้งมีความสุขในความรู้ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับ ตรีพร ชุมศรี (66 : 2548) แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากภาษาละติน ที่ว่า *Movere* ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีผลต่อลักษณะตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่อหน่วยงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมากระตุ้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมหาได้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 66)

2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานและมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับ โอโกมากะ (Ogomaka, 1986 : 3563-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิสพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับ

ถือ ผลสัมฤทธิ์ในงานการได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนาส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูพอใจในภาระหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โรงเรียนมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยอมรับได้ มีความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนบริการอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอทั้งมีความสะดวกในการนำไปใช้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารในหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารสามารถแนะนำวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดีส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ภัคศจี ปัญญาพิชน (2556 : 54) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกระบอบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องมีการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นทีม

2.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูรู้สึกว่ามีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ดำรงอยู่ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัยต่อบุคลากรและนักเรียน ได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อความต้องการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับครูและครอบครัวได้ สอดคล้องกับ ภัคศจี ปัญญาพิชน (2556 : 54) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกระบอบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่การงานได้รับความรับผิดชอบด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวก่ายหน้าที่กัน บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานที่กระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ ในโอกาสต่างๆ สอดคล้องกับ ภัคศจี ปัญญาพิชน (2556 : 54) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ได้รับการมอบอำนาจและการตัดสินใจให้การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ยินดีที่จะรับผิดชอบงานที่ไม่ได้อยู่ในสายงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้อย่างเหมาะสมและเหมาะสม และได้รับมอบหมายโครงการใหม่ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ สอดคล้องกับ อนิวัช แก้วจันทน์ (2550 : 206) การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ จอห์นตัน และบาวิน (Johnston & Bavin, 1973 : 136-141) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานทดสอบกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบิร์ต โดยการศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์ แห่งหนึ่งในประเทศ ออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่จะทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

เอกสารอ้างอิง

- ตรีพร ชุมศรี. (2548). “การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. ปรินญา
นิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). *การวางแผน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*
(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นรา สมประสงค์. (2554). “แรงจูงใจ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 1-8. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภาคจี ปัญญาพิช. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Best, W. (1983). *Research in Education*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973). Herzberg and job satisfaction. *Personal Practice Bulletin*,
29 (2), 102.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,”
Educational and Psychological Measurement. 30 (3), 607 - 610.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentialed teacher to teach in
Los Angeles archdiocesan high schools. *Dissertation Abstracts International*, 46 (12),
3563-A.
- Stogdill Ralph M. (1981). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New
York: the Free Press.