



บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
The Role of Administrators in Motivating Teacher Performance
the School Expands Educational Opportunities Phatthalung
Primary Educational Service Area Office 2

¹สุรียา เหลืมน้อย Suriya Lemnui

²ตริยภูมิินทร์ ตริตริศวร Tripumin Tritrishual

¹²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹²Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Suriya.lem039@hu.ac.th

Received November 15, 2023; Revised June 25, 2024; Accepted: June 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ประชากรเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และคำถามปลายเปิด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.805 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2. ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ส่วน

ใหญ่ครูต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการสร้างการแรงจูงใจจากผู้บริหารโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครูเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ

คำสำคัญ: ผู้บริหาร; แรงจูงใจ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the roles of the executives in building work motivation of the teachers in the educational opportunity expansion school, 2) compare the roles of the executives in building work motivation of the teachers in the educational opportunity expansion school under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 which categorized according to gender, educational level, and work experience, and 3) collect the suggestions to the roles of the executives in building work motivation of the teachers. The samples were 195 teachers of the educational opportunity expansion school in the academic year 2022. Questionnaires and open-ended surveys were applied as the tools of this research which $r=0.805$. Frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and F-test. The finding revealed that 1) the samples showed the highest level of opinion toward the roles of the executives in building work motivating factors. The highest mean belonged to responsibility, followed by work success, and work progress, respectively. On another hand, the aspect of the hygiene factors was also at highest. The in-depth study found the highest mean on the supervisor, followed by status, and the personal life was the least. 2) the samples with differences in genders, educational levels, and work experiences reflected a different level of opinion toward the roles of the executives in building work motivation of the teachers in the educational opportunity expansion school under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 at the statistical significance rate of .01. and 3) the major suggestion suggested that the samples expect to see regular support on the self-improvement and the inspiring reward and appreciation from the executives to represent the recognition.

Keywords: Administrators; Motivation; Educational Opportunity Expansion School

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้พัฒนาประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาที่สำคัญนั้น คือ การพัฒนาประเทศตามโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง ก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และ



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง เพื่อการขับเคลื่อนประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (เสาวลักษณ์ พิธิษฐ์ไพบูลย์, 2559) เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานในโรงเรียนนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ โดยบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (อารมณ จินดาพันธ์, 2557)

บทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานกล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าว ผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้ว ต้องทำตนให้เป็นທີ່เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน และควรจะมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการงานที่มีทั้งประสิทธิภาพสูง และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ชื่นชมในองค์กร นับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต (จุฑา ดาว จิตใส, 2554)

เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นโดยบรรลุถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารงาน และบริหารทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรภายในองค์กรประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นความได้เปรียบเพียงประการเดียวที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาว (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายเพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ นั่นก็คือ ครูผู้สอน รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถทำภารกิจได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน (ปิยสุตา พะหลวง, 2565)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและนำมา ใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุดซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความ รับผิดชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มี ปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพ ของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่มี ส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และยังถ้าได้รับ ผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ละด้านแล้วจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในองค์กรได้อย่างแท้จริง เพราะทุกคนจะมีกำลังใจ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ในการทำงานเพื่อให้ผลงาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ ต้องการ (อริญญา วงศ์ใหญ่, 2558) การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ การ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยัน หมั่น เพียรใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดทนและ พยายามยิ่งขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2556)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของการ ศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูและบุคลากรต่างๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการ กำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรต่างๆ ในสถานศึกษาให้เป็น ไปตาม เป้าหมาย ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผล สำเร็จหรือล้มเหลว ในด้านการบริหารงาน คุณลักษณะที่ดี ความเหมาะสม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ ในการครองตน ครองคนและครองงาน รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางานแล้ว การบริหารงานจะได้รับความร่วมมือ จากคณะครูและบุคลากรต่างๆ ทุกคน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จ ได้โดยง่าย แต่ถ้าผู้บริหารขาดคุณลักษณะที่เหมาะสมแล้ว อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรใน หน่วยงาน ทำให้หน่วยงานประสบความล้มเหลวได้ (ภูริศา ชูชัยภูษะ, 2556) ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การ บริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มี คุณลักษณะความเป็นผู้นำ รวมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า



ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำสูงเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม ก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนชุมชนส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (พินิตา รัชฎาเพชร, 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสะท้อนแนวคิดของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 195 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจ สอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย ปังจี้จูงใจ จำนวน 25 ข้อ ส่วนปังจี้ค่าจูนจำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 3) ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.805

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3. การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ส่วนการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

4. ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การอ่านพิจารณาข้อเสนอแนะและจับกลุ่มของข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อแสดงค่าความถี่

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.70	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.57	มากที่สุด
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.52	0.59	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.48	0.58	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.28	0.65	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ			
1. ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	4.77	0.47	มากที่สุด
2. ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.71	0.51	มากที่สุด
3. ยินยอมทำงานล่วงเวลาเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนด	4.68	0.49	มากที่สุด
4. มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.66	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.28$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู							
สถานภาพทั่วไป	ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ปัจจัยจูงใจด้านความ รับผิดชอบ	ปัจจัยจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงาน	ปัจจัยจูงใจด้านนโยบาย และการบริหาร	ปัจจัยจูงใจด้านการ ปกครองบังคับบัญชา
เพศ	1.631 (.104)	3.870** (.000)	2.358* (.022)	.057 (.955)	1.763 (.079)	3.849** (.000)	4.432** (.000)
ระดับการศึกษา	1.167 (.313)	.578 (.562)	.282 (.755)	.426 (.654)	7.426** (.001)	5.759** (.004)	7.165** (.001)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู							
สถานภาพทั่วไป	ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ปัจจัยจูงใจด้านความ รับผิดชอบ	ปัจจัยจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงาน	ปัจจัยจูงใจด้านนโยบาย และการบริหาร	ปัจจัยจูงใจด้านการ ปกครองบังคับบัญชา
ประสบการณ์การทำงาน	1.493 (.227)	4.652* (.011)	3.655* (.028)	1.895 (.195)	1.893 (.153)	4.914** (.008)	26.136** (.000)
เพศ	3.474** (.001)	4.026** (.000)	3.007** (.003)	3.820** (.000)	4.030** (.000)	1.272 (.205)	5.197** (.000)
ระดับการศึกษา	7.393 (.001**)	1.437 (.240)	1.769 (.173)	1.814 (.166)	1.678 (.189)	1.253 (.288)	6.006** (.003)
ประสบการณ์การทำงาน	10.981** (.000)	7.081** (.001)	7.149** (.001)	9.234** (.000)	8.761** (.000)	4.289* (.015)	17.760** (.000)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน



และปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัย
ใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา
พัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัย
ด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้าน
ด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านใจด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง
เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 2 ในเรื่องต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ ในเรื่อง
ผู้บริหารควรมีวิธี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงาน
ของครูเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู ต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้กับครูเพื่อ
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และให้ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคมการมีบทบาทใน
สังคมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านใจของครู โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผล
การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยด้านใจของบุคลากรด้าน
ศุลกากรป่าดงเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (อนุสรณ์ หลีหาดี,
2563) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของครู โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูมีการเล็งเห็นถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงานว่าถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหาร งานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (รวีวรรณ กองสอน, 2565)

1.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องการความมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่โดดเด่น สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหาร งานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (รวีวรรณ กองสอน, 2565)

1.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากมีการแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบขอบเขตของงานแต่ละ ตำแหน่ง มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหาร งานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (รวีวรรณ กองสอน, 2565)

1.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กาญจนา พรัดขำ, 2565)

1.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน พบว่า ครูมี ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพการงานหมายถึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งให้ผลตอบแทน ทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด



ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (กาญจนา พรัดขำ, 2565)

2. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

2.1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึงหลักความเป็นธรรม และความเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (อภิชัย คุณสุข, 2559)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กรรณิการ์ เจริญทรัพย์ และภาวิณี เพชรสว่าง, 2560)

2.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนค่าตอบแทนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กรรณิการ์ เจริญทรัพย์ และภาวิณี เพชรสว่าง, 2560)

2.4 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูมีลักษณะของงานที่ทำหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี

ต้องงาน โดยได้รับการยอมรับนับถือในชุมชนและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (อภิชัย คุณสุข, 2559)

2.5 ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยการทำงานมีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหาร มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปิยะ หนานอิน, 2562)

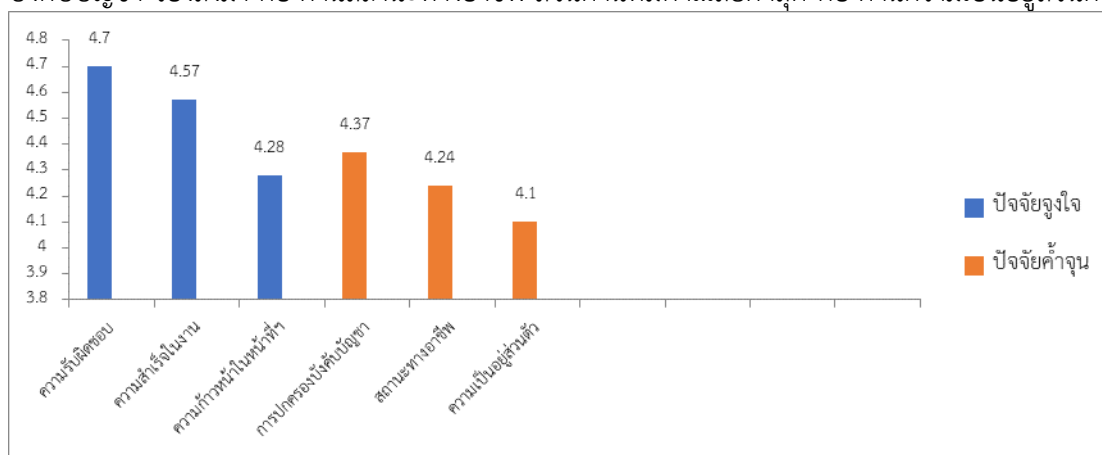
3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยด้านและปัจจัยด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน (ปรีดา จันทะวงษา, 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ณัฐธิดา สุระเสนา, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

ครุมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว



ภาพที่ 1 แผนภูมิองค์ความรู้ใหม่ในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

บทสรุป

จากการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ครุมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ครุที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ครูต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการสร้างการแรงจูงใจจากผู้บริหารโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครูเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หากครูมีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่จะปฏิบัติงานได้ ตลอดจนสามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานก็จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานในองค์กรปัจจุบันให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดประเภทใดย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ อันได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี โดยที่องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการบริหารที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแบบเจาะลึกในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ผู้บริหารควรได้มีการศึกษาทบทวนถึงสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้มีคุณภาพความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เจริญทรัพย์ และภาวิณี เพชรสว่าง. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตราชบุรี*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐธิดา สาระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดา จันทะวงษา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ปิยะ همانอื่น. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์
อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิยสุตา พะหลวง. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตาม
ความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1): 89-99.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2556). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
จงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พินดา รัชฎาเพชร. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุม
หาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*. วันศุกร์ที่ 12 พฤษภาคม 2565. หน้า
2354-2368. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูวิศา ชูธัญญะ (2556). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกรุป สังกัด
สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวีวรรณ กองสอน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สุธินี ฤกษ์ข้า. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ พิสิษฐ์ไพบูลย์. (2559). *ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 22
ตุลาคม 2565 จาก [http://www.thaihealth.or.th/Content/33499-ขับเคลื่อนการศึกษาไทย
สู่%20ไทยแลนด์%204.0.html](http://www.thaihealth.or.th/Content/33499-ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่%20ไทยแลนด์%204.0.html)
- อภิชัย คุณสุข. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
ตราด. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิฤดี อยู่รอด. (2557). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อริยธัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัย
เทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ
และบริหารธุรกิจ.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน.
วารสารบัณฑิตศึกษา, 11(53): 9-13.



อนุสรณ์ หลีหาด. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร ด้านบุคลากรป่าดงเบขาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา. *การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

