

สภาพและแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วัชรินทร์ รองชัยภูมิ^{1*} วินิรณี ทศนะเทพ² และ ศรีเพ็ญ พลเดช²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

²คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

E-mail: 610426021017@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน มีลักษณะแบบ กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าควร (1) กำหนดนโยบาย โดยจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ แจ้งให้ครูทราบ และให้รางวัล เมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ (2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาคำพูด ให้ความเคารพผู้อาวุโสและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (3) กำหนดตัวชี้วัด วิธีการประเมินผลงานให้ครอบคลุมภาระงานโรงเรียน (4) จัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน และชุมชน โดยส่งเสริมการนำกิจกรรมนักเรียนสู่ชุมชน (5) พัฒนาตนให้ก้าวทันสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยการศึกษา ศึกษานานาชาติที่ประสบความสำเร็จ (6) สนับสนุนครูเข้ารับการพัฒนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (7) จัดทำแผนงาน/โครงการยกย่อง ชื่นชมครูและมอบรางวัลเมื่องานสำเร็จ (8) กำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาและ การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (9) ระดมทรัพยากรจากชุมชน และ (10) เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตน ปลุกจิตสำนึกและ สร้างความศรัทธาในวิชาชีพ

คำสำคัญ: จูงใจ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Conditions and Guidelines for Supporting Work Motivation of School Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 2

Watcharin Rongchaiyaphoom^{1,*}, Winiranee Thassanathep², and Sripen Poldech²

¹Student of Master Education Program in Educational Administration Faculty of Education Buriram Rajabhat University ² Educational Administration Program Faculty of Education Buriram Rajabhat University

*Corresponding Author; email: 610426021017@bru.ac.th

Abstract

This research aimed 1) to study conditions for supporting work motivation of school administrator under Buriram Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare conditions for supporting work motivation of school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational level and work experience; and 3) to examine guidelines for supporting work motivation of school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 335 teachers selected by simple random sampling in which the data were collected by using a 5-point rating scale questionnaire with the reliability of 0.953 and nine administrators selected by purposive sampling were interviewed. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffe's Method and content analysis. The results indicated that 1) conditions for supporting work motivation of school administrators were at a high level in overall aspect, 2) comparison of conditions for supporting work motivation of school administrators classified by educational level was not different; however, when classified by work experience, statistically significant different was found in overall aspect and 3) the guidelines for supporting work motivation of school administrators can be divided into ten categories as follows: (1) policies should be created by making work plans / projects to inform teachers and reward them when they successfully performed their duties, (2) school administrators should be a role model for keeping the words, respecting the elders and honoring each other. (3) the indicators and work evaluation methods should be set to cover school workload, (4) work plans / projects which conform to the needs of students and the community should be organized by promoting students' activities to the community, (5) self-development should be promoted to catch up with the media, up-to-date technology by making a study visit to the successful schools, (6) teachers should be encouraged to attend the training in an exchanging learning, (7) plans / projects should be provided to praise teachers and award them when the work was completed, (8) school administration policies should be created to be conformed to educational management direction and changes in globalization, (9) resources from the community should be mobilized and (10) school administrators should be a role model in self-development and raise awareness and faith in profession.

Keywords: Supporting Work Motivation School Administrators

1. บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์การศึกษาถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุน และพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม ปัจจุบันประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลกระทบที่ทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นครูจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงส่งผลทำให้ครูต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ นิติตล ภูตะโชติ (2556 : 188) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาข้างต้นจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ ลดลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การหรือในโรงเรียนเป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน โดยมีความรักและศรัทธาในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่ง แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : 68) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักคิด พุด และปฏิบัติเหมือนกับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างสูง โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบคอบและสามารถปฏิบัติได้ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ และต้องสร้างกลุ่มทำงานให้บุคคล ซึ่งมีความสามารถหลากหลายมาอยู่รวมกัน ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สนับสนุนการได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ จัดระบบให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ติดตามช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันครูมีภาระงานและหน้าที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ดังเช่น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2563 : 3-4) ได้ทำการศึกษาปัญหาในการทำงานของข้าราชการครู พบว่าข้าราชการครูได้รับภาระงานมาก มีอัตราการเข้าและออกอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัด ทำให้บางคนแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าของตน เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ โอนย้ายไปรับราชการในส่วนราชการอื่น หรือย้ายกลับภูมิลำเนา เป็นต้น ขณะที่ข้าราชการส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ก็เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ และจากการศึกษาปัญหาการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (2563 : 2-3) พบว่า โรงเรียนประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนครู จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ครูมีภาระงานและชั่วโมงการสอนมาก ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่จบการศึกษา ครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และครูขอย้ายโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลการย้ายของข้าราชการครู ประจำปี 2563 พบว่า ข้าราชการครู ทำเรื่องขอย้ายโรงเรียนภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 56.43 และทำเรื่องขอย้ายมาเข้าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 43.57 ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าว อาจทำให้ครูขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทุ่มเทเวลาให้กับราชการ ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานไม่เต็มที่ หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทำให้ทราบสภาพและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,406 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี และ ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หากคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (IOC : Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.953

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (Independent sample t-test)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 สัปดาห์ เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน จำนวน 335 ฉบับแล้วจึงนำข้อมูลมาแปลค่าเป็นตัวเลขเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 9 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาทางการบริหารการศึกษา หรือสาขาทางการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตวิทยา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลทางด้านการบริหารจัดการองค์การตั้งแต่ระดับจังหวัดขึ้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน สรุปผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน

ด้าน	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.38	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.49	มาก
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.36	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.26	0.44	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.29	0.45	มาก
6	เงินเดือน	4.23	0.56	มาก
7	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.27	0.42	มาก
8	นโยบายและการบริหารงาน	4.35	0.40	มาก
9	สภาพการทำงาน	4.31	0.54	มาก
10	ความมั่นคงในการทำงาน	4.34	0.49	มาก
	รวม	4.30	0.23	มาก

5.2 การเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน สรุปผลดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบที สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	รายการ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 264)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 71)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.39	4.41	0.40	0.74	.809
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.33	0.48	4.28	0.57	0.67	.024*
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.35	4.25	0.40	0.75	.490
4	ความรับผิดชอบ	4.25	0.45	4.30	0.45	0.80	.490
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.29	0.45	4.28	0.46	0.22	.523
6	เงินเดือน	4.25	0.57	4.15	0.54	1.37	.753
7	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.29	0.42	4.20	0.45	1.49	.417
8	นโยบายและการบริหารงาน	4.35	0.42	4.38	0.36	0.66	.245
9	สภาพการทำงาน	4.30	0.55	4.36	0.52	0.88	.515
10	ความมั่นคงในการทำงาน	4.35	0.49	4.30	0.49	0.74	.261
	รวม	4.31	0.23	4.29	0.23	0.50	.804

$p* \leq .05$

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในรายด้านและภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.595	2	.297	1.996	.138
		ภายในกลุ่ม	49.489	332	.149		
		รวม	50.084	334			
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.451	2	.725	2.942	.054
		ภายในกลุ่ม	81.864	332	.247		
		รวม	83.315	334			
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.067	2	.034	.257	.773
		ภายในกลุ่ม	43.359	332	.131		
		รวม	43.426	334			
4	ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.094	2	.047	.234	.792
		ภายในกลุ่ม	66.499	332	.200		
		รวม	66.593	334			
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.835	2	.417	2.065	.128
		ภายในกลุ่ม	67.119	332	.202		
		รวม	67.954	334			
6	เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.717	2	2.359	7.699	.001**
		ภายในกลุ่ม	101.709	332	.306		
		รวม	106.426	334			
7	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.164	2	.582	3.260	.040*
		ภายในกลุ่ม	59.253	332	.178		
		รวม	60.417	334			
8	นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.884	2	.442	2.737	.066
		ภายในกลุ่ม	53.626	332	.162		
		รวม	54.510	334			
9	สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.259	.871	.420
		ภายในกลุ่ม	98.548	332	.297		
		รวม	99.065	334			
10	ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.438	2	.219	.906	.405
		ภายในกลุ่ม	80.196	332	.242		
		รวม	80.634	334			
	ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.360	2	.180	3.379	.035*
		ภายในกลุ่ม	17.679	332	.053		
		รวม	18.039	334			

$p \leq .05$ $p^{**} \leq .01$

5.3 การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผล ดังนี้ 5.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน แนวทาง คือ (1) กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ (2) ประชุมครู บุคลากรเพื่อชี้แจงและกำหนดตัวชี้วัดการทำงาน (3) จัดทำโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และ (4) ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ 5.3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แนวทาง คือ (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาคำพูด (2) สอดส่องดูแล ช่วยเหลือเพื่อนครู (3) รับฟังความคิดเห็น คอยให้คำปรึกษา แนะนำ (4) เคารพผู้อาวุโส และให้เกียรติกับครูทุกคน และ (5) ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 5.3.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แนวทาง คือ (1) กำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลงาน (2) ประชุมครู บุคลากรเพื่อชี้แจงวิธีการประเมินผลงานและกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน และ (3) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5.3.4 ด้านความรับผิดชอบ แนวทาง คือ (1) กำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน (2) จัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน (3) ประชุมครู บุคลากรเพื่อชี้แจงปฏิทินการดำเนินงาน (4) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน (5) เข้าร่วมประชุมเชิงนโยบายกับหน่วยงาน หรือองค์กรในชุมชน (6) รับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น (7) อุทิศตนเสียสละแรงกาย แรงใจ และ (8) ส่งเสริมการนำกิจกรรมนักเรียนเข้าร่วมกับชุมชน 5.3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แนวทาง คือ (1) พัฒนาตนให้ทันกับสื่อเทคโนโลยี และยุคสมัย (2) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) (3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนรู้โดยศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และ (4) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดับกลุ่มโรงเรียน หรือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 5.3.6 ด้านเงินเดือน แนวทาง คือ (1) สนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (2) จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5.3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แนวทาง คือ (1) กำหนดแนวทางและจัดทำแผนงาน/โครงการยกย่อง ชื่นชมครูที่ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ (2) ประชุมครู บุคลากรเพื่อชี้แจง และกระตุ้น เสริมแรงในการปฏิบัติงาน และ (3) ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ 5.3.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน แนวทาง คือ (1) ศึกษานโยบาย ทิศทาง และสภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในอนาคต (2) กำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษา ระยะ 4 ปี (4) จัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลง (5) ประชุมครู บุคลากรเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงาน และ (6) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.3.9 ด้านสภาพการทำงาน แนวทาง คือ (1) ประชุมครู สำรวจสภาพ ปัญหาและความต้องการในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (2) จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อจัดสรรงบประมาณ (3) ประสานหน่วยงาน องค์กร ชุมชน หรือสถานประกอบการ เพื่อขอรับการสนับสนุนตามความจำเป็น 5.3.10 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แนวทาง คือ (1) ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนา (2) จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูพัฒนาดน (3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาดนเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น และ (4) ปลุกจิตสำนึก และสร้างคุณธรรมในวิชาชีพ

6. อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยได้นำเฉพาะประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 จากการศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ผู้บริหารก็เป็นแบบอย่างที่ดีในความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้แก่ครูทุกคนทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในอาชีพ รวมถึงผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงาน เมื่อครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อนผู้บริหารก็ให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิฤดี ภูรอด (2557 : 37) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน

6.2 การเปรียบเทียบสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

เป็นเพราะครุมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักประยุกต์วิธีการทำงานโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมณี จำเแทนทะรัง (2556 : 66) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะครุมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจในการทำงานและแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมณี จำเแทนทะรัง (2556 : 66) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านเงินเดือน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาอยู่อย่างพอเพียง นำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นประจักษ์ เมื่อบุคลากรในองค์กรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างโปร่งใส เที่ยงตรงและสามารถตรวจสอบได้

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคคลทางการศึกษา

7.2.2 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลักษมณี จำเแทนทะรัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2562, <http://www.data.bopp-obec.info>school>.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *รายงานการตรวจเยี่ยมและพบปะข้าราชการเพื่อสอบถามปัญหาอุปสรรคในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อภิฤดี ภูรอด. (2557). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand.