

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Private School Teachers' in Working Performance

in Bangkok Metropolitan.

ศิริรัตน์ ทองมีศรี*, ปิลาญ ปฎิพิมพาคม

Sirirat Thongmeesri, Pilan Patpimpakom

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : iwasase@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และ 2.ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนเอกชนจำนวน 471 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study were to 1.Study school administrators' leadership and teachers' motivation in working performance 2.Study the factors affecting of teachers' working performance in private school. The sampling group were 471 teachers in private schools. The instrument of this study was 5 level rating scale with the reliability of 0.95. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The research was finding revealed that 1.The administrators' leadership and teachers' motivation in working performance in average was at high level. 2.The administrators' leadership was affecting positively teachers' motivation in working performance statistically significant at the level of .05.

Keyword : Leadership, Motivation in working performance

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนา และเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้นำจึงถือว่ามีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรหรือของหน่วยงานเป็นอย่างมากผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่สามารถควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพังย่อมจะเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่สามัคคีในหมู่คณะเกิดความท้อแท้ไม่อยากทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามหากผู้นำที่มีความสามารถ มีศิลปะในการบริหารจะทำให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเกิดความขยันขันแข็งในการทำงานหรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตัวผู้นำมีความรักต่อองค์กรและอยากทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การศึกษา เมื่อประเมินจากการบริหารงานของผู้นำที่พบในบริบทของประเทศไทยพบว่าผู้นำประเทศเกือบทุกระดับใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการบริหารงานเพียงอย่างเดียวคือบริหารแบบรักษาการณ์รักษาสภาพตำแหน่งของตนเองขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานแบบเดิมๆ เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้วก็บริหารงานแบบเดิมๆ อยู่ไปเรื่อยๆ ใช้ระบบบริหารงานแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

และผู้นำกับผู้ตามโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรหรือประเทศชาติผู้นำที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวนี้มีอยู่จำนวนมากในทุกระดับของสังคมไทยทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และสถานภาพขององค์กรเป็นลำดับแรกมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ชาญฉลาดให้ความสำคัญกับผู้ตามอย่างทั่วถึงพัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์กรผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบนี้ยังพบได้น้อยในสังคมไทยอย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาผู้นำไปสู่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ นั้นการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพด้วย (Bass : 1978,126)

การแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายประการ อาทิเช่น นโยบายจัดการศึกษาที่ชัดเจน เงินทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนความร่วมมือจากองค์กรหลายฝ่ายตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงระดับโรงเรียนซึ่งเป็นระดับปฏิบัติ โดยมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น และหัวใจสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน

จะเห็นว่าเป็นภาวะที่หนักพอสมควรที่บุคลากรทางการศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานของครูในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีตอย่างเห็นได้ชัดจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือแม้แต่นโยบาย

ทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแสสังคมโลก ทำให้ครูและผู้บริหาร ได้ถูกสังคมคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาท และหน้าที่ที่จะทำให้ประเทศชาติก้าวไปสู่ความ เจริญทัดเทียมประเทศที่พัฒนาโดยจะต้องสร้าง คุณลักษณะของคนไทยรุ่นใหม่ที่ยั่งยืน นั่น คือ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้” มีศักยภาพในการ แข่งขันในสังคมโลกได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรี บนพื้นฐานของความเป็นไทย จากความสำคัญ ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็น แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรง จูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ (leadership) คือ ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้อำนาจ อิทธิพล ซึ่งเป็น อำนาจภายในตัวของผู้นำจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิด การยอมรับนับถือและร่วมมือกระทำกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ Bass (1985) ขยายแนวคิดของ Burns (1978) ซึ่งแยกผู้นำที่ มีประสิทธิผลเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ และ 2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ประกอบด้วย

ความเสน่ห์ (charisma) คือ ความ สามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึง ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้นำเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติ ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถ โน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจ ที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การดลใจ (inspiration) คือ ความ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำ ของตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือ เพื่อองค์การ โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจ ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองของความ ต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985: 64)

การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความและ การประเมินผล (Bass, 1985: 95)

การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (individualized consideration) จะเน้นที่การ มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน ไปตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งใน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้

บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูล อยู่ตลอดเวลา (Bass, 1985: 87) ซึ่งจะสามารถ ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้ดีขึ้น

แรงจูงใจในการทำงานของครู

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัย สำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะนำไปสู่การ บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมาย ที่กำหนด และเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายาม ต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าที่จะ คิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนของความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นมิตรไมตรีและ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เป็นที่ชอบ และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจ พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 57.0

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

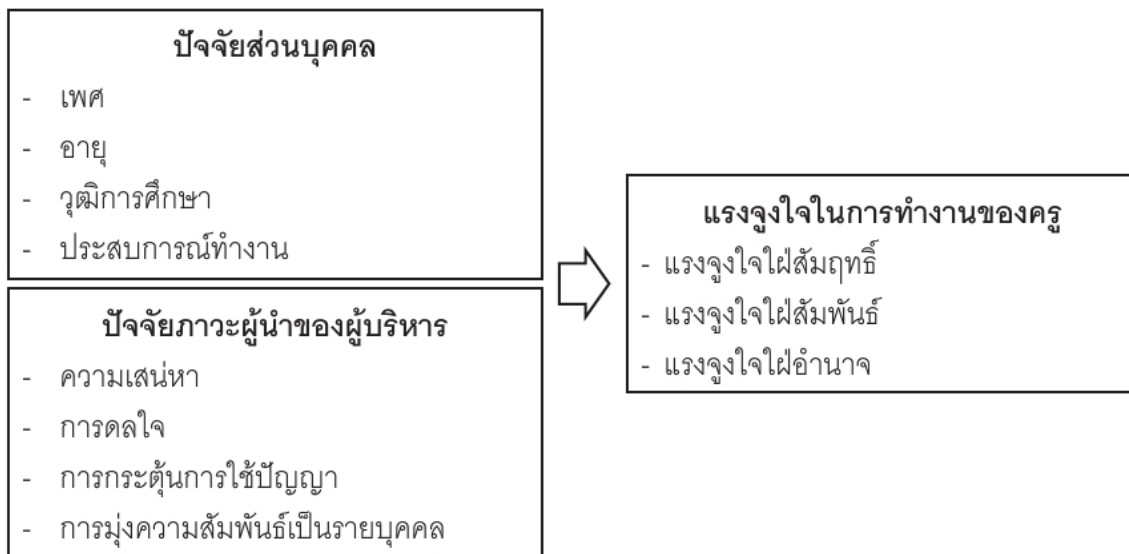
นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

วิธินี สมานันตกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ

ของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้ถึงร้อยละ 35.5 ($R^2 \text{ Adj} = .355$)

โสภา เศรษฐโก (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาเอกสารตำราข้อมูล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประจำปีการศึกษา 2558 สำหรับกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 471 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัย

ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ข้อค้นพบตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.05 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 36.94 วุฒิการศึกษาสูงสุด คือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.63 ประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของครูโรงเรียน

เอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความเสนาหา รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านการตลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558), จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556), และ โสภา เศรษฐโก (2553) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนา

คุณภาพการศึกษาวังสมบุญณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุชบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558), นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556), และ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุชบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) พบว่าผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในหน่วยงานของอื่นๆ ด้วย และควรศึกษาเชิงลึกให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใช้ในการพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพในการบริหารงานบุคคล เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

- จิรปริยา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26 (1), 196-209.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. จาก www.ratchakitcha.soc.go.th, 22 มีนาคม 2551.
- วิธินี สมานันตกุล. 2555. ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
- สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- โสภา เศรษฐโก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1990). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologist.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Bass, J. D. (1989). *Instructional Leadership Activity of Elementary Principals in Effective Schools*. Dissertation Abstracts International.
- Beare, H. E. J. and R.H. Millikan. (1989). *Creating an Excellent*. New York: Routledge.
- McClelland, D.C. and D.C. Winter. (1961). *The Achievement Society*. New York: The Fee Press.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University.