

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูอำเภอบ้านโป่ง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MOTIVATION TEACHERS'  
PERFORMANCE BAN PONG DISTRICT UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFIC 2

<sup>1</sup>สาธินี นาคสมบัติ, <sup>2</sup>โอฬาร กาญจนภาค

<sup>1</sup>Satini Naksombat, <sup>2</sup>Oran Kanjanakart

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1</sup>Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

<sup>2</sup>Lecturer in Curriculum and Teaching Education Bangkok Thonburi University

Email: 6433100067@bkkthon.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 191 คน ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (2) ดำเนินการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

---

#### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 ,classified by education level and size of school.

This researcher was a survey research. The sample was 191 teachers and the research process were 4 steps: (1) studying documents concepts, and other studies; (2) creation of instrument, (3) collecting data, and (4) analyzing data. The instrument used in the research was a 5 - point rating scale questionnaires. The statistics used for data analyze were frequency, percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), and t-test.

The results of the research were found that: (1) the roles of school administrators in motivating teacher's performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high level. When sort the average from highest to lowest in order as follows: advancement in the position, responsibility, gaining respect, success of work, and nature of work performed; and (2) comparison of the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level and size of school, overall were not different.

---

**Keywords:** motivate on teachers' performance, administrators, Ratchaburi Primary Educational service area office 2

---

## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ระบบการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทุกคนต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นสิ่งที่คนไทยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่า ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา โดยมีครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และยิ่งถ้าได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ละด้านแล้วจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง เพราะทุกคนจะมีกำลังใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะ

ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (อริญชญา วงศ์ใหญ่, 2558) จากข้างต้นจะเห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาคู และบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ต่อบริบทกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) 5 ประการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ครู ชื่นชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในชีวิต 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนโรงเรียน 43 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 370 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน โรงเรียน 43 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 191 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

### นิยามศัพท์

**บทบาท** หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นความเป็นอยู่ของบุคคล และความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใด หน้าที่ ความคาดหวัง พฤติกรรม และบทบาทก็จะเพิ่มมากขึ้น

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ** (Motivators factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่สอดคล้องจำนวน 5 ด้านประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความสุขใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนเดียวกัน หรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานที่ทำมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นและสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การรับโอกาส เกิดความก้าวหน้าในงานที่ทำการมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มความเจริญก้าวหน้าและการที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อ

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

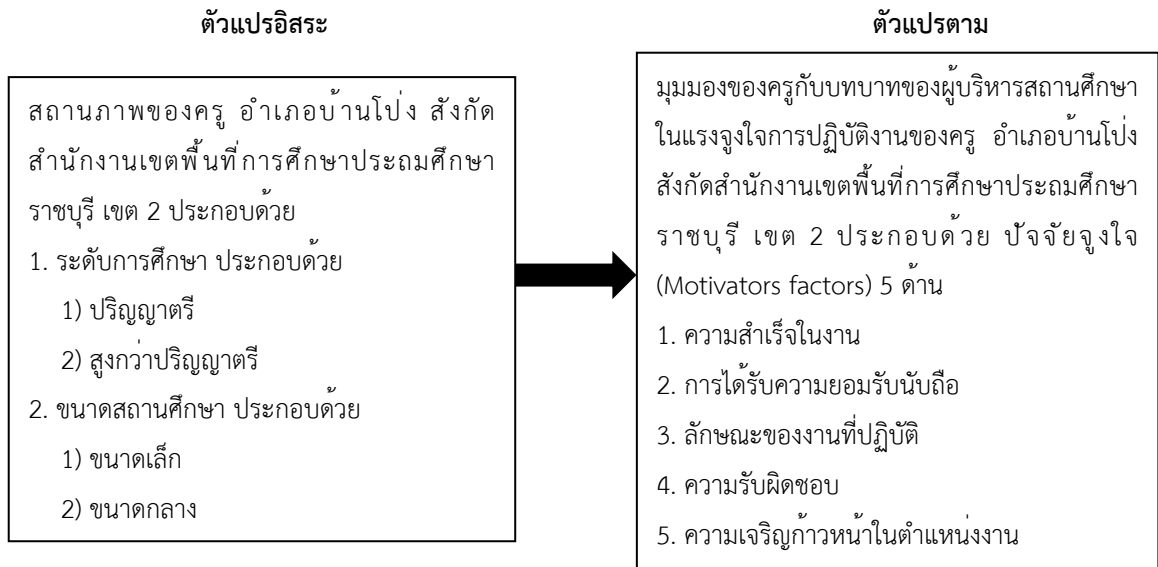
**ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

**ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่ครูในเขตพื้นที่อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ปัจจุบันโดยแบ่งตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นขนาด ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ของการวิจัย

- ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
- ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

- ศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด แรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)
- สร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมข้อบ่งชี้เนื้อหา กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข
- นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.99
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สถานภาพของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ และร้อยละของประชากร
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ และแปลความหมายตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิธีทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. ค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

### สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.29) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ข้อที่ 6 ผู้บริหารให้ครูร่วมพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และข้อที่ 4 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารยอมรับ

ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานจนบรรลุประสิทธิภาพ ข้อที่ 3 ผู้บริหารแสดงความชื่นชมผลงาน ชิ้นงานของครูทุกคน และข้อที่ 2 ผู้บริหารยอมรับในความรู้ และทักษะของครูในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารชื่นชมในการรับรู้และสร้างความเข้าใจในงานของครู ซึ่งนำไปสู่การสร้างชิ้นงานที่ซ้ำซ้อน ข้อที่ 1 ผู้บริหารยอมรับในชิ้นงานที่ครูมุ่งมั่น ใส่ใจจนสำเร็จเป็นที่น่าสนใจ และข้อที่ 3 ผู้บริหารชื่นชมในความพยายาม เสียสละในการทำงานของครูจนสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1 บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนขอบเขตของงานตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อที่ 2 ผู้บริหารให้ครูทำงานเป็นในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และข้อที่ 3 ผู้บริหารให้อิสระ และอำนาจตัดสินใจแก่ครูในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผลที่ถูกต้อง

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนยกย่องครูที่ได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อที่ 6 ผู้บริหารและครูเปิดเวทีในการจัดการความรู้ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการจัดการงานให้มีคุณภาพ และข้อที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ

2. มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

2.2 มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ สุชาติ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จของงาน การได้

ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประเสริฐสุข พบว่า ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานต่าง ๆ ให้อำนาจ และถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2556) ที่สนับสนุนว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กรเพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2. มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามสถานภาพของครูแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ไม่มีผลต่อมุมมองของครูในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการเสริมแรงจูงใจไม่ต้องเสริมแรงตามสถานภาพของครู สามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ราชบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เท่ากับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ อริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่า การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการสนับสนุนครูให้พัฒนางาน เพื่อความก้าวหน้าอย่างมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
2. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน



3. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการสนับสนุนการศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการก้าวสู่วัฒนธรรมบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.

เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น. (2555) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประเสริฐสุข*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชธร เพิกนิล. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของ สำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว*. งานสารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมพงษ์ เกษมสิน. *แนวคิดและความหมายของการบริหารและการจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2566. จาก <http://www.wiruch.com//article.com/web/>

สุชาดา สุขดำรงศิลป์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะเชิง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด)*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Herzberg. F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York : McGraw-Wiler.

Herzberg, Ferderick et al. (1959). *The motivation to work New York* : John Wiley and Sons.