

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วันที่รับบทความ	01/03/2560
วันแก้ไขบทความ	11/03/2560
วันตอบรับบทความ	13/03/2560

พิมพ์พรณ หล้าน้อย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากมาหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากมาหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ 3) ความคิดเห็นระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.801$) มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ การบริหารงานโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail : sweetymilk@hotmail.com

The Relationship Between School Administration and Work Motivation of Teachers in Group 1 Schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office

Received	01/03/2560
Revised	11/03/2560
Accepted	13/03/2560

Phimphan Lumnoi¹

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the opinion of teachers concerning the school administration in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office, 2) study the work motivation of teachers in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office, and 3) study the relationship between school administration and work motivation of teacher in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 205 teachers in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a five scale rating questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results revealed that : 1) the overall opinion toward school administration of teachers in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office was at high level. When considering each aspect, it was found that the budget administration was rated the highest followed by human resource administration, technical administration and general administration respectively. 2) The overall work motivation of teachers in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office was rated at high level. When considering each aspect, it was found that motivation factors were rated the highest followed by hygiene factors. 3) the relationship between school administration and work motivation of teachers in Group 1 schools in Bangkok Primary Educational Service Area Office was positive at 0.01 level ($r= 0.801$) of significance.

Keywords : relationship, school administration, work motivation

¹ Graduate student, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Dhonburi Rajabhat University
e-mail : sweety.milk@hotmail.com

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งสู่การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 2) กระบวนการจัดเรียนรู้ทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 2) จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยมีการจัดการเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาครู ส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศก็เป็นต้นทุนทางปัญญา อีกประการหนึ่งโรงเรียนต้องมีการบริหารงานเป็นระบบอย่างต่อเนื่องที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นการทำให้ครูในโรงเรียนนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สูงสุดอย่างไม่ย่อท้อ บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข

การบริหารองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ การบริหารงานในองค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อการบริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลขององค์กรด้วย ถ้าการบริหารองค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่บุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็ไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่ถ้าหากการบริหารมีลักษณะตรงกันข้ามกับจุดมุ่งหมาย ความต้องการกับแรงจูงใจอาจจะคลาดเคลื่อนลดน้อยลง การบริหารงานในองค์กรเป็นความรู้สึก ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร

การบริหารองค์กรมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรด้วยปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนที่ดีมีความเหมาะสมจะส่งผลต่ออารมณ์ของครูในโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ย่อมจะส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งครูทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานด้วยความสุขกาย สบายใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีที่สุดแต่ถ้าการบริหารโรงเรียนไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไปเพราะถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิด

ดังนั้นการบริหารโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไม่ดีอาจส่งผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ยอมมาปฏิบัติหน้าที่ในการสอน หากโรงเรียนมีแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานนั้น ครูในโรงเรียนจะได้รับแรงกระตุ้น มีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน แสวงหาวิธีการเพิ่มทักษะขบวนการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และนำทักษะนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แรงจูงใจที่เกื้อหนุนจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ได้ พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมและการพัฒนาต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้โรงเรียนมีการทำงานในโรงเรียนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 440 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 440 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Kreicic & Morgan, 1970, หน้า 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 205 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเทียบสัดส่วนโดยสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (check list)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของ Likert Scales

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ออกหนังสือถึงผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 12 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลประชากรที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 12 โรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล จำนวน 205 ฉบับ และได้รับคืนมา จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย (frequency) และหาร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้วิธีวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้วิธีวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient)

แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.76 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.24

จำแนกตามอายุ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 95.61 และอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.39

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.73 และปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.27

จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการสอน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.73 และประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.27

จำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.34 รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน คิดเป็นร้อยละ 33.17 และขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

2. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ

ในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับโดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับโดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาอีก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาอีก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมาอีก คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่ได้คุณภาพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ผลการบริหารในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์ (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานนิเทศ กำกับ ควบคุมดูแล ติดตามประเมินผล แก้ไขปัญหา พัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเอื้อประโยชน์ให้แก่ครูผู้สอน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนารถ โชะมณี (2551, หน้า 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการแก้ไขและปฏิบัติงานในทุกส่วนของการทำงาน ทำให้เกิดความรักในงานและอยากที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จึงเป็นปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษา

ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นในผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นในด้านการได้รับการยอมรับนับถือนั้น จึงให้ความสำคัญน้อยที่สุด ในส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ นโยบายการบริหาร อาจเป็นเพราะว่านโยบายการบริหารนั้น เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่วนแรก ๆ ที่จะเป็แรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมนั้นองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีกระบวนการบริหารที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยผู้บริหารนั้นเป็นส่วนสำคัญในการที่จะบริหารโรงเรียนโดยใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบราชการ ซึ่งมีเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก มีการพิจารณาขึ้นตามความเหมาะสม และมีสวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้องค์กรได้อย่างสูงสุด ดังนั้นการบริหารโรงเรียนที่ดีนั้นจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ อุดมชัย (2552, หน้า 108) ได้ทำการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 44.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการสร้างนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ สร้างแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวควรรอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการใช้งานตลอดเวลา

1.3 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน เช่น การเชิดชู ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

1.4 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ทั้งในด้านของครูผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้บรรยากาศในการเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างของผลการศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาแล้ว เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียนร่วมด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในอำเภอหนองม่วงไข่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นงนารถ โชะมณี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมกร หัสดี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิทักษ์ อุดมชัย. (2552). หน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, 2
- พลุ เดชะรินทร์. (2554). ศูนย์รวมเว็บไทย. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2555, จาก <http://weerapong1974.igetweb./index.php?mo=3&art=628456>
- รุจิภาส คำแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วันทนีย์ มนุทัศน์. (2554). การวางแผนบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Kreicie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 pp. 607-610