

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัย นางอนุสรรา พลละมี ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ผศ.ดร.ปนัดดา ยิ้มสกุล 2) รศ. ดร.สุรศักดิ์ หลามมาลา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 137 หน้า  
คำสำคัญ การบริหารแรงงูใจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เปรียบเทียบ  
ระดับการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาปัญหา  
และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 366 คน  
จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.95  
สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมพบว่า การบริหารแรงงูใจตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เมื่อเปรียบเทียบการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2  
จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวม พบว่า ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบ  
การบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า  
เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหาร  
และครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มี  
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู พบว่า  
ปัญหาในการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู คือไม่ได้รับความ  
ร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างจริงจัง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน (10 คน) บุคลากรขาด  
ความสามัคคี ไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน (9 คน) ผู้บริหารไม่สามารถครองใจครูและบุคลากร มีกฎเกณฑ์ที่ไม่  
แน่นอนสำหรับการปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงบ่อย (6 คน) ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหารคือ สร้างแรงงูใจให้กับทุกฝ่าย (10 คน) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความรัก  
ความสามัคคี มีความยุติธรรม (8 คน) และบริหารงานตามแผน (6 คน)

ลายมือชื่อนักศึกษา .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1.  2. 

**Thesis title:** Motivation Administration of the Private Vocational School Administrators in the Opinion of Administrations and Teachers, Bangkok Educational Office Area 2

**Researcher:** Mrs. Anutsara Phalamee. Degree: Master of Education (Educational Administration). Dhonburi Rajabhat University. Thesis advisors: 1) Asst. Prof. Dr. Panadda Yimsakul 2) Assoc. Prof. Dr. Surasak Labmala. Academic year: 2012. 137 pp. Keyword: motivation administration, private vocational schools

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the motivation administration of administrators in the opinion of private vocational school administrators and teachers in the Bangkok Educational Office Area 2, 2) to compare the motivation administration of administrators in the opinion of private vocational school administrators and teachers in Bangkok Educational Office Area 2 classified by position, gender, age, and work experience, and 3) to study the problems and suggestions for guideline development of motivation administration of administrators in the opinion of private vocational school administrators and teachers in Bangkok Educational Office Area 2. The sample comprised of 366 administrators and teachers, obtained by simple random sampling method. The research instrument was a 5 levels rating scale questionnaire with 50 items and 0.95 reliability. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test to test differences between the means.

The research results revealed that 1) the practice level of motivation administration of the private vocational school administrators in the opinion of administrators and teachers, Bangkok Educational Office Area 2, as a whole was at the highest level, 2) comparison of motivation administration of the private vocational school administrators in the opinion of administrators and teachers, Bangkok Educational Office Area 2, classified by position, indicated that as a whole the opinion of administrators and teachers was not different; comparison of motivation administration of private vocational school administrators in the overall opinion of administrators and teachers classified by gender male and female was not different; comparison of motivation administration of private vocational school administrators in the overall opinion of administrators and teachers classified by age below 40 years and 40 years and above was not different; comparison of motivation administration of private vocational school administrators in the overall opinion of administrators and teachers classified by work experience less than 10 years of experience and 10 years and over was different at a .05 level of significance; 3) regarding problems and suggestions of motivation administration development guidelines of administrators and teachers, the research results showed that the problems of motivation administration of administrators in the opinion of administrators and teachers were lack of sincere cooperation from stake holders, lack of teachers' morale, inadequate basic welfare (10), lack of unity and equal opportunity at work (9), lack of administrators' ability to gain faith from teachers and personnel, and instability of rules enforcement (6). The suggestions for motivation administration of administrators in the opinion of administrators and teachers were building motivation for all sectors (10), the administrators should listen to others' opinions, use of participatory administration, cultivation of love, unity, fairness and justice (8), and implementation of plans for school management (6).

Student's signature ..... *Anutsara Phalamee*

Thesis advisors' signatures 1. .... *Panadda Yimsakul* 2. .... *S. Labmala*