

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

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 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน เริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการสอน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.73 และประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.27

จำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของ โรงเรียน พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.34 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน คิดเป็นร้อยละ 33.17 และขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผล การศึกษาพบว่า การบริหารงาน โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดปฏิทินงาน จัดทำตารางสอนมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก การประชุมวางแผนงานวิชาการ สร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และมีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบ โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำเอกสารการเงินอย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยใน ระดับมาก จัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และใช้และเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก กำกับ

ติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล วางแผนกำหนดอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ตามโครงสร้างของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ครูมีขวัญกำลังใจได้รับการเชิดชู ยกย่องอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อครูอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานธุรการ ได้อย่างมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และควบคุม กำกับ ติดตามงานของหน่วยงานภายในสถานศึกษามีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ จัดตั้งอำนาจความสะดวก ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นทันเวลา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ และข้อที่มีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ ความคาดหวังให้คนอื่นเห็นคุณค่าความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหารโรงเรียน มี

ค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานในหน้าที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นศึกษา เรียนรู้ในงานต่างๆ เพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับโดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบฉันมิตร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้อื่นๆ ในโรงเรียนที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยให้ท่านอยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นทางการทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความมั่นคง ปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ สรุปได้ว่า การบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการ บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่ได้คุณภาพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ ทำให้ผลการบริหารในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์ (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานนิเทศ กำกับ ควบคุมดูแล ติดตามประเมินผล แก้ไขปัญหาพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัตน์ ภู่ออด (2557, หน้า 128) ทำการศึกษายาทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจาก

มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ และจากผลการศึกษาพบว่า ด้านที่บริหารงานได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ อาจเป็นเพราะว่าเรื่องงบประมาณ เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเรื่องของตัวเลข จำเป็นจะต้องมีการตรวจทานในหลายขั้นตอน จึงทำให้การบริหารงานในด้านงบประมาณนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีระดับบริหารไม่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป อาจเป็นเพราะว่าเป็นการบริหารงานโดยรวมทั่วไปทุกด้านๆ ไม่ได้เน้นที่ใดที่หนึ่งเป็นสำคัญ จึงทำให้แสดงเหมือนกับว่าไม่ค่อยมีจุดเด่นหรือมีการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควรจึงมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กุลภา (2554, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหาร ทั่วไป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเอื้อประโยชน์ให้แก่ครูผู้สอน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองใบ สูดชาวี (2543, หน้า 219) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางชัดเจนแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ เพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุ เป้าหมาย ตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนารถ โช๊ะมณี (2551, หน้า 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการ โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสใน

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการแก้ไขและปฏิบัติงานในทุกส่วนของการทำงาน ทำให้เกิดความรักในงานและอยากที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จึงเป็นปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นในผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นในด้านการได้รับการยอมรับนับเดื่อนั้น จึงให้ความสำคัญน้อยที่สุดในส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ นโยบายการบริหาร อาจเป็นเพราะว่านโยบายการบริหารนั้น เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่วนแรกๆ ที่จะเป็แรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมนั้นองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีกระบวนการบริหารที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด โดยผู้บริหารนั้นเป็นส่วนสำคัญในการที่จะบริหารโรงเรียนโดยใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบราชการ ซึ่งมีเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก มีการพิจารณาขึ้นตามความเหมาะสม และมีสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยผลการศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี ภู่ออด (2557, หน้า 128) ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานในห้องักกรได้อย่างสูงสุด ดังนั้นการบริหาร โรงเรียนที่ดีนั้นจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ อุดมชัย (2552, หน้า 108) ได้ทำการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 44.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนา ระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการสร้างนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ สร้างแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวควรอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการใช้งานตลอดเวลา

1.3 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน เช่น การเชิดชู ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิด

ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

1.4 ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะต้องจัดตั้งอำนวยความสะดวก ครูภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ทั้งในด้านของครูผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้บรรยากาศในการเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น สมบูรณ์

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างของผลการศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาแล้ว เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียนร่วมด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น