



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

The Role of School Administrators to Motivation in the Performance of
Government Teachers Staffs under Phatthalung Primary Educational Service
Area Office 2

รุ่งนภา ละออง^{1*} และตรีญมินทร์ ตรีตรีศวร²

Rungnapa Laoko^{1*} and Tripumin Tritrishualr²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: rungnapa.lao020@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 959 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก แบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่น .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test ด้วยวิธีของ Scheffe' จากผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study and compare roles of school administrators on motivation for performance of government teachers. Under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2, classified by gender, size of educational institutions and work experience, the population used in this study were 959 government teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2021. the sample size according to Craigie and Morgan tables and using a random stratification method classified by the size of the educational institution. Then use a simple random sampling method with a no-return. The samples used in this research comprised 275 of teachers. The instrument used to collect the data was an estimation scale questionnaire created by the researcher with a confidence value of .980. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test by Scheffe's method. The result of this research were. 1. The role of the school administrators on the motivation for the performance of government teachers. Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall and in terms of aspects at a high level. 2. The results of the comparison of the roles of the school administrators on the motivation for the performance of government teachers. Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, the overall gender classification was not different. When considering each aspect, it was found that the motivating factor There was a statistically significant difference at the .05 level, classified by the size of the school in general and by aspects. No different and classified by work experience in overall and in each area. There was a statistically significant difference at the .001 level.

Keywords: The Role, School Administrators, Motivation of Working.



บทนำ

การบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการวางแผน การจัดการ และการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ รัชดา ธรรมเจริญ (2554, น. 37) ซึ่งสอดคล้องกับ ดุจดาว จิตใส (2554, น. 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น การบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานกล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้วต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะมีเครื่องมือสำหรับการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, น. 21-22) ซึ่งสอดคล้องกับ กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ (2562, น. 17) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกสิ่งที่ส่งผลมากที่สุดคือความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากสังคม และการได้รับความสำเร็จความมั่นคงในชีวิต (โชติกา ระโส, 2555, น. 13 อ้างถึงใน Vrom, 1970, p. 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้วางกรอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีเป้าประสงค์ (Goal) ไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมืออาชีพ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการและยกย่องเชิดชูเกียรติอย่าง จากการศึกษาวิจัยได้ศึกษาเป้าประสงค์ (Goal) ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของ



ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะนำไปสู่การบริหารจัดการเพื่อเป็นสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นการวางแผนการสร้างนโยบายเพื่อการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะงานบริหาร บุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่จะส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยหรือทรัพยากร ด้านการบริหาร คือปัจจัยหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไป โดยบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาวะสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านคุณภาพการศึกษามากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 113-115) ประกอบด้วยการจูงใจ 2 ด้าน คือ 1. ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความรับผิดชอบ 3) การยอมรับนับถือ 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 959 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางจี้และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดัดแปลงจากเครื่องมือของ กชพรพรรณ สุทธิรัฐพงษ์ (2562, น. 78-79) และเครื่องมือของรุ่งทิภา วิบูลพันธ์ (2562, น. 77-78) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .980 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) และพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้



น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) บุญชม ศรีสะอาด, (2556, น. 121) ดังนี้

คะแนน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.51- 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	21.1
หญิง	217	78.9
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	67	24.4
ขนาดกลางและขนาดใหญ่	208	75.6
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	20.7
ตั้งแต่ 5-10 ปี	77	28.0
มากกว่า 10 ปี	141	51.3
รวม	275	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 78.9 เพศชาย ร้อยละ 21.1 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ร้อยละ 75.6 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 24.4 และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.3 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ร้อยละ 28.0 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 20.7

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม แสดงไว้ในตารางที่ 2-4 ดังนี้

ตารางที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม

(n = 275)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปักจยจูงใจ	4.239	0.636	มาก
2. ปักจยค้ำจุน	4.205	0.686	มาก
รวม	4.218	0.655	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.218$, S.D. = 0.655) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปักจยจูงใจ ($\bar{X} = 4.239$, S.D. = 0.636) และด้านปักจยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.205$, S.D. = 0.686)

ตารางที่ 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

(n = 275)

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.247	0.596	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.170	0.750	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.218	0.754	มาก
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.307	0.646	มาก
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.279	0.690	มาก
รวม	4.239	0.636	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.239$, S.D. = 0.636) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับ 3 แรกจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.307$, S.D. = 0.646) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.279$, S.D. = 0.690) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.247$, S.D. = 0.596) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

(n = 275)

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.190	0.718	มาก
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.130	0.808	มาก
3. สภาพการทำงาน	4.295	0.672	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.213	0.805	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.195	0.757	มาก
6. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.227	0.724	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.219	0.739	มาก
8. เงินเดือน	4.158	0.764	มาก
9. ฐานะของอาชีพ	4.215	0.759	มาก
รวม	4.205	0.686	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.205$, S.D. = 0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับ 3 แรกจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.295$, S.D. = 0.672) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.227$, S.D. = 0.724) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.219$, S.D. = 0.739) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 5-9 ดังนี้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ชาย (n = 58)		หญิง (n = 217)		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.164	0.795	4.259		
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.193	0.789	4.208	0.658	0.146	0.124
รวม	4.181	0.781	4.228	0.618	0.484	0.098

จากตารางที่ 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มากกว่าครูเพศชาย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ขนาดเล็ก (n = 67)		ขนาดกลางและขนาดใหญ่ (n = 208)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.215	0.708	4.247	0.612	0.355	0.438
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.192	0.757	4.209	0.664	0.167	0.286
รวม	4.201	0.726	4.224	0.632	0.243	0.251

จากตารางที่ 6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.065	4.532	12.124***	0.000
	ภายในกลุ่ม	272	101.681	.374		
	รวม	274	110.746			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.049	4.024	9.042***	0.000
	ภายในกลุ่ม	272	121.060	.445		
	รวม	274	129.109			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.442	4.221	10.534***	0.000
	ภายในกลุ่ม	272	108.983	.401		
	รวม	274	117.424			

*** $p \leq .001$

จากตารางที่ 7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' เพราะความแปรปรวนไม่ต่างกัน ผลปรากฏดังตารางที่ 8-9

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ ด้านปัจจัยจูงใจ

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.884	4.343	4.326
ต่ำกว่า 5 ปี	3.884	-	.459***	.441***
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.343	-	-	.017***
มากกว่า 10 ปี	4.326	-	-	-

*** $p \leq .001$

จากตารางที่ 8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้าราชการครูที่มี



ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยค้ำจุน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.870	4.288	4.294
ต่ำกว่า 5 ปี	3.870	-	.418***	.424***
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.288	-	-	.006***
มากกว่า 10 ปี	4.294	-	-	-

*** $p \leq .001$

จากตารางที่ 9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



สรุปและอภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการบริหารงานไว้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันตดา รัตนวงศ์ (2560, น. 55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เกิดความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ บัวเมือง (2560, น. 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1975, pp. 113-115 อ้างถึงใน ศิริวรรณ อินทโสโร, 2560, น. 102) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกรักใคร่ของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้รับการดูแลในด้านนี้จากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ข้าราชการครูหลายท่านปฏิบัติงานมาหลายปีมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชญาพร ตัญเต็มวงศ์ (2559, น. 77) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูผู้ช่วยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ



1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ สภาพการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ ดังที่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, pp. 113-115 อ้างถึงใน ศิริวรรณ อินทสร, 2560, น. 102) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ให้ความสำคัญมากในเรื่อง สภาพการทำงาน เห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สภาพการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554, น. 99) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีดา จันทวงษา (2561, น. 67-70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานสอดคล้องเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ส่งผลให้ข้าราชการครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้มากกว่าข้าราชการครูเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ชา ยารังกา (2559, น. 92) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน จึงส่งผลให้ครูที่สังกัดในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560, น. 99) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ย่อมเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญและมีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูผ่านนโยบายการบริหารจัดการศึกษาตลอดมา ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560, น. 96) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กับสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หรือไม่



เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิพิริฎพงษ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- ดุจดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปทุมธานี.
- ณัฐน้อย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา รัตน์วงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีดา จันทร์วงษา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ชชา ยารังกา. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- รัชตา ธรรมเจริญ. (2554). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยอดนิยม เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, F (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Krejie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Son.