



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่

The role of school administrators in enhancing teacher performance motivation and educational personnel Private secondary school under the Krabi Provincial Office of Private Education Promotion

ฟาริด หมั่นหลี่^{1*} และนิรันดร์ จุลทรัพย์²

Farid Manlee^{1*} and Niran Chullasap²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Associate Professor, Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: Farid.man075@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและประมวลข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 606 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง 241 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.923 และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งหมด 6 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์



ทำงานและขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีประเด็นสำคัญได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนครูให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และควรให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการและได้รับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพในปัจจุบัน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจ

Abstract

This research aims to study Compare and compile recommendations to find guidelines for the development of the role of school administrators in enhancing the motivation for the performance of teachers and educational personnel. Private secondary school under the Krabi Provincial Office of Private Education Promotion Classified by educational background Work experience and size of the school. with a total population of 606 people and a sample of 241 people using a stratified random sampling method according to the size of the school. The content validity values ranged from 0.67-1.00 and the questionnaire instrument had confidence values. 0.923 and an interview form with a total of 6 experts. Data were collected using Google form. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. T-value and F-value test. The results of the research were as follows: 1) The role of the school administrators in enhancing the motivation for the performance of teachers and educational personnel. 2) The role of the school administrators in enhancing the motivation for the performance of teachers and educational personnel. Private secondary school under the Krabi Provincial Office of Private Education Promotion Classified by educational background The overall work experience and the size of the school were not different. 3) Guidelines for the development of roles of school administrators in enhancing motivation for the performance of teachers and educational personnel Private secondary school under the Krabi Provincial Office of Private Education Promotion There are important issues: School administrators should encourage



teachers to have good relationships between colleagues and supervisors. and should accept the teacher's performance in the performance and school administrators should set clear and appropriate policies, goals, and educational development plans for policy-making and operational goals. Allocate sufficient budget to meet the needs and receive salary according to the performance in accordance with the economic conditions. Society and current cost of living

Keywords: School administrators, motivation.

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์และมีความสำคัญมากในชีวิตประจำวัน การศึกษาช่วยให้คนเรา ได้พัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านอื่น ๆ การศึกษาเป็นกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์เพราะทั้งชีวิตเราสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และตลอดชีวิตของคนเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอดจึงทำให้รู้ว่าการศึกษา ที่จริงแล้วมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงมีพระราช ดำรัสว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเรา จึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมืองให้ความเก่งเป็นปัจจัยเพื่อประดับประดาอง หุ่นนำความเก่ง ให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์”

ในระบบการศึกษา ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและเป็นทรัพยากรบริหารที่ สำคัญที่สุด ครูซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งในโรงเรียนทั้งโรงเรียนและโรงเรียนเอกชน เพราะครูเป็นผู้ที่ ทำงานให้กับหน่วยงานทางการศึกษาหรือโรงเรียน รับผิดชอบบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทที่หนุนนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพความรู้ คุณภาพชีวิตชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับนักเรียน เพื่อส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจและ การเมือง

บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถ ดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากคนเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จะสามารถ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ ซึ่ง การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ 2551, น.8-9) กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการ ได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นที่ชื่นชมในองค์กรนับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต



จังหวัดกระบี่ มีโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 22 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 606 คน ซึ่งครูที่อยู่ในสังกัดโรงเรียนเอกชนจะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่ากับข้าราชการครู ทำให้ครูของโรงเรียนที่สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการเปลี่ยนงานเพื่อที่จะสนองความต้องการในด้านของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจให้เหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเนื่องจากการเปลี่ยนครู หรือบุคลากรเป็นประจำ เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลง ควรหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรมีกำลังใจที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาคนและองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีการพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาหลักการและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกระบี่ โดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะพัฒนาการทำงานของครูให้ดีขึ้นได้ ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่สามารถนำไปเป็นการเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ในปัจจุบันการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงานทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา 2) ทำให้พฤติกรรมเกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม 3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2553, น.87) จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหลายท่านที่สำคัญ ได้แก่ สุรพล ป๋องแพง (2558, น.85-87) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยมชตาดากิเชก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562, น.60-61) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรย์ (Ray, 1987, pp. 24-A อ้างถึงใน ศิริวรรณ อินทสโร, 2560, น. 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายใน แลองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ เซอร์จิโอแวนนิ (Sergivanni, 1973, pp. 119 อ้างถึงใน พรศิลป์ ศรีเรืองโร, 2553, น. 29) ศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลความ



พึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนและชุมชน จำนวน 3,382 คน พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความอิสระแก่กัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นได้ โดยการศึกษาแรงจูงใจตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ จำนวน 22 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากร 606 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 48 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี การจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 6 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 6 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 6) ค่าตอบแทน ลักษณะแบบสอบถามในตอน 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตาม แนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) การตรวจสอบความให้ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา



ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .923

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน รายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ จากการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	4.45	0.53	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.41	0.54	มาก
รวม	4.43	0.54	มาก



เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา รายละเอียดตามตารางที่ 2 ที่ 3 และที่ 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยจูงใจ	4.46	0.28	4.36	0.26	1.51	0.13
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.42	0.25	4.32	0.23	1.72	0.09
รวม	4.44	0.26	4.43	0.24	1.66	0.10

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	sig
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยจูงใจ	4.44	0.29	4.46	0.27	0.55	0.59
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.40	0.25	4.42	0.25	0.82	0.41
รวม	4.44	0.26	4.43	0.24	0.70	0.48

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ปัจจัยจูงใจ	4.44	0.28	4.45	0.29	4.45	0.28
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.41	0.25	4.42	0.25	4.41	0.25
รวม	4.42	0.26	4.44	0.26	4.43	0.26

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเล็กและขนาดใหญ่

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
		ระหว่างกลุ่ม	0.00	2.00	0.00	0.02
1. ปัจจัยจูงใจ	ภายในกลุ่ม	18.65	239.00	0.08		
	รวม	18.65	241.00			
	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.00	0.05	0.95
2. ปัจจัยค้ำจุน	ภายในกลุ่ม	14.79	239.00	0.06		
	รวม	14.80	241.00			
	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2.00	0.00	0.03	0.97
รวม	ภายในกลุ่ม	15.68	239.00	0.07		
	รวม	15.68	241.00			



ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพล ป้องแพง (2558, น.85-87) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพงศพัศ ทองคำ (2559, น.75-79) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของชมพู พิศาสาท (2561 น.48-50) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเรื่องของการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล ทำให้ครูมีความรู้สึกอิสระและมุ่งมั่นตั้งใจในการ โดยไม่คำนึงถึงวุฒิที่มี แต่ดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศ ทองคำ (2559, น.75-79) ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูทุกคนมุ่งหวังตำแหน่งงานตลอดจนมุ่งหวังให้ทุกคนภายในองค์กรมีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน ทำให้เกิดแรงกระตุ้น ให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพซึ่งทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีผลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูพิชสารท (2561, น.48-50) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาทุกขนาดมีนโยบายด้านค่าตอบแทนโดยการวัดจากผลการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูพิชสารท (2561, น.48-50) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่



3.1 ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ผู้บริหารต้องช่วยกันดูแลรักษาผู้ร่วมงานเปรียบเสมือนญาติพี่น้องเมื่อมีการมอบหมายงานให้ทำ ต้องคอยช่วยเหลือ สนับสนุน ให้มีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีศรัทธาพุดมภาวะ รวมทั้งคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มีการทำงานเป็นทีม แต่ต้องให้ความสำคัญกับทุกคนทุกตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องสร้างความรู้สึที่ดีในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายและทำงานอย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารควรให้อิสระในการคิด การตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภูมิใจและรู้สึกมีส่วนร่วมกับการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจของครูที่เกิดจากความท้าทายความสามารถในการทำงาน ทุ่มร่างกายแรงใจเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติงานอย่างอิสระและสนับสนุนให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผลงานออกมาก็มีประสิทธิภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ในการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ควรมีระบบการประเมินผลความพึงพอใจเพื่อนำไปสู่การ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคคลหากมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยจูงใจให้เขาทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

3.2 ปัจจัยค้ำจุน มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลองค์กรเพื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ กำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายปฏิบัติตามกฎกติกา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้มงวดตักเตือนกับครูที่ทำผิดให้เหมือนกันทุกคน และเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึงมากขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ายุติธรรมและเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร สภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดการองค์กรให้เกิดความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนให้สะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครู สนับสนุนเครื่องมืออย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือเลือกปฏิบัติ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ความใกล้ชิด



กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เข้าใจกัน ก็จะสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงในงาน เกิดจิตสำนึกรักองค์กร และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่าการทำงานมีอิสระในการทำงานต่อขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีหลักประกันในความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้สวัสดิการที่ดีและการให้บำเหน็จรางวัล ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามประเภทและตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำให้เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับความยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ควรให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู ให้การยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถของครู และควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
2. จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. จากข้อเสนอแนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ควรกำหนดนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม ให้ครูมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามประเภทและตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและค่าครองชีพในปัจจุบัน



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่

เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชมพูนุท พิขสารท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2551). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสถาลัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุราลัย ป้องแพง. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.



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

Herzberg, F.B.S. (1975). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: Johns Wiley & Sohns.

Ray, D. S. (1987). *A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system*. Dissertation Abstracts International, 48 (1), p. 24-A.

Sergiovanni, Thomas, J & Strarat, Robert J. (1983). *Supervision Human Perspective (3"d ed.)*. New York: McGraw-Hill.