

พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram
Primary Education Service Area 2

เจตพล คำเหลื่อ

Jettapol Khamluea

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

E-mail: jettapol4701@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0229-8293>

Received 08/02/2023

Revised 10/02/2023

Accepted 20/02/2023

บทคัดย่อ

องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่งก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็น มูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ t-test ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (ก) จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ข) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (ค) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : พฤติกรรม; การสร้างแรงจูงใจ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Abstract

Another extremely important element is performance motivation. The performance motivation of personnel affects the success of the work in the organization. If personnel in the organization are not motivated to work, it will cause inefficiency in work performance or may cause various problems. But on the other hand, if personnel have high-performance motivation, it will affect the performance of personnel to be effective. The purposes of this research were (1) to study the motivational behaviors of school administrators. And (2) comparing the level of personnel opinions on the motivational behaviors of school administrators classified by sex, work experience, and school size. This study was conducted in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 342 personnel in educational institutions under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 2. The instrument used in this research was a questionnaire on the motivational behavior of school administrators. The statistics used in the research were frequency, mean, percentage, standard deviation, F-test, and t-test. The results showed that (1) Motivating behaviors of school administrators overall were at a high level. And (2) the results of comparing the opinions of personnel on the motivational behavior of school administrators found that; (a) Distinguished by gender as a whole and not different from each other, (b) classified by work experience in general and in each aspect is not different, and (c) classified according to school size as a whole and in each aspect were not different.

Keywords : Behavior; Motivation; School Administrators; Buriram Primary Education Service Area Office 2

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง การศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีคุณธรรม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา เป็นคนดี มีคนเก่ง และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ปราโมทย์ ภูมิจันทร์, 2553) ดังนั้นจะเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคน เป็นการทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ขึ้นทั้งในทางร่างกาย จิตใจ ปัญญา อารมณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี มนุษย์ที่มีการพัฒนาจะต้องเป็นผู้ซึ่งสามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ของตนเองในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด นอกจากนี้

[112]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละท่านว่าอยู่ในศาสตร์สาขาใด เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) มักจะมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพภาครัฐให้มีสมรรถนะ (competency) สามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้ภารกิจของหน่วยงานพัฒนาจนสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ส่วนในทางเศรษฐศาสตร์ (Economic) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสะสมทุนที่มีอยู่ในตนเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ เช่น การนำ ความรู้ จากประสบการณ์มาถ่ายทอดให้กับผู้อื่น ส่วนในทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) มองการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการดำรงชีวิตให้มีความผาสุกภายใต้ระเบียบและกติการ่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางการเมือง (Politic) มองว่าเป็นการเตรียม ความพร้อมเพื่อพัฒนา มนุษย์ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบ ประชาธิปไตย ตลอดจนการตระหนักรู้ในสิทธิหน้าที่ของพลเมืองที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางองค์กร (Organization) มองว่ามนุษย์เป็นต้นทุนขององค์กรที่ต้องรักษาและให้การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในระดับตนเองและองค์กร อันจะนำ มาซึ่งการพัฒนาองค์กรให้เติบโต (เสกสรรค์ สนวา : 2559)

จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการศึกษา คือ ครู ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใดก็ตาม เพราะครูเป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ในการ จัดการเรียนการสอน ให้ความรู้กับผู้เรียนโดยตรง การที่ครูจะทำงานได้ดีมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม (รัศมี วังศิริ, 2554) นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่งก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็น มูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ชนงกรณ์ กุณพลบุตร, 2559)

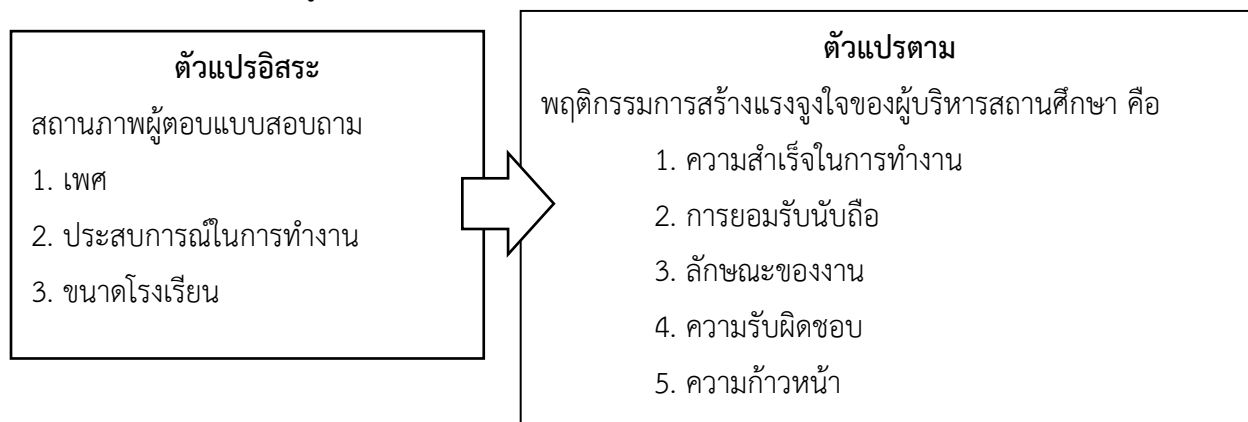
ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวรวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพรรธ อนุเวช, 2564) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการสร้างเสริมแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้พัฒนา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาดของโรงเรียนและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน วัชรินทร์ รองชัยภูมิ, 2563) ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 3,111 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2564) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 342 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973)

เครื่องมือในการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย (1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check

list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน และ (2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล: การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามการวิจัย ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ และ (2) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 342 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และ (2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	158	46.20
หญิง	184	53.80

[115]

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	80	23.40
5 -15 ปี	154	45.00
มากกว่า 15 ปี	108	31.60
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	94	27.50
ขนาดกลาง	136	39.80
ขนาดใหญ่	112	32.70
รวม	342	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 -15 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 โดยผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง เป็นส่วนมาก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 และสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความสำเร็จในการทำงาน	4.35	0.56	มาก	1
การยอมรับนับถือ	4.33	0.55	มาก	2

พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ลักษณะของงาน	4.21	0.52	มาก	3
ความรับผิดชอบ	4.06	0.52	มาก	4
ความก้าวหน้า	4.01	0.57	มาก	5
โดยรวม	4.19	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.56) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.55) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.52) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.52) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ

พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	N=148		N=194			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.53	4.33	0.57	0.727	0.468
การยอมรับนับถือ	4.33	0.55	4.34	0.56	-0.063	0.950
ลักษณะของงาน	4.19	0.50	4.23	0.54	-0.634	0.527
ความรับผิดชอบ	4.01	0.50	4.10	0.53	-1.695	0.091
ความก้าวหน้า	3.97	0.54	4.04	0.58	-1.022	0.307
โดยรวม	4.17	0.40	4.21	0.43	-0.687	0.493

[117]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	0.555	1.806	0.166
	ภายในกลุ่ม	104.14	339	0.307		
	รวม	105.249	341			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.894	2	0.447	1.48	0.229
	ภายในกลุ่ม	102.439	339	0.302		
	รวม	103.333	341			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.293	2	0.147	0.531	0.589
	ภายในกลุ่ม	93.58	339	0.276		
	รวม	93.873	341			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.393	2	0.197	0.726	0.484
	ภายในกลุ่ม	91.809	339	0.271		
	รวม	92.202	341			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.161	2	0.08	0.25	0.779
	ภายในกลุ่ม	109.182	339	0.322		
	รวม	109.343	341			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.433	2	0.217	1.268	0.283
	ภายในกลุ่ม	57.937	339	0.171		
	รวม	58.371	341			

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

[118]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.532	2	0.266	0.861	0.424
	ภายในกลุ่ม	104.717	339	0.309		
	รวม	105.249	341			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.874	2	0.437	1.445	0.237
	ภายในกลุ่ม	102.459	339	0.302		
	รวม	103.333	341			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.032	2	0.516	1.884	0.154
	ภายในกลุ่ม	92.841	339	0.274		
	รวม	93.873	341			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.428	2	0.714	2.667	0.071
	ภายในกลุ่ม	90.774	339	0.268		
	รวม	92.202	341			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.034	0.105	0.900
	ภายในกลุ่ม	109.275	339	0.322		
	รวม	109.343	341			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.622	2	0.311	1.824	0.163
	ภายในกลุ่ม	57.749	339	0.17		
	รวม	58.371	341			

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

[119]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>

1. พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นย่อมส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรในสังกัด สอดคล้องกับ ธนพรพร อนุเวช (2564) ทำการศึกษา แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีความต้องการเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และสอดคล้องกับ วราพร เนื่องนันท์ (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะถูกแบ่งงานออกเป็นงานฝ่ายต่างๆ แต่แนวทางการปฏิบัติงานนั้นจะถูกตัดสินใจโดยผู้บริหารสถานศึกษาในตอนท้ายที่สุด พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร บุศตามัน กามะ (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จะเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปิยสุตา พะหลวง (2565) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



4. พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีบทบาทที่แตกต่างกันในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา แต่การบริหารสถานศึกษานั้นล้วนเป็นไปตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และหลักสูตรสถานศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาตั้งไว้ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สอดคล้องกับ สุพล อระมุล (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้: ผู้บริหารควรเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความก้าวหน้า คือผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดการทำงานในอนาคต และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนงานที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ผู้วิจัยควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ผู้วิจัยควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

ชนกรณ กุณฑลบุตร. (2559). *หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจ* ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 8(7), 185 -198.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุศตามัน กามะ. (2565). ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(2)., 78 – 94.

ปราโมทย์ จันทรเรือง. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทักษะการคิดและการสรรค์สร้างความรู้สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. *ศึกษาศาสตร์*. 21(1), 27-38.

[121]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>

- ปิยสุดา พะหลวง. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89 – 99.
- รัศมี วังศิริ. (2554). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วราพร เนืองนนท์. (2564). ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(6), 114 – 125.
- วัชรินทร์ รองชัยภูมิ. (2563). สภาพและแนวทางการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2564). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สุพล อระมุล. (2565). ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารครุทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 2(2), 23 – 33.
- เสกสรรค์ สนวา, พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, วรฉัตร วรวิรรณ, จิราพร บาร์ศรี, และ นภัสภรณ์ ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม. (2559). การปรับตัวด้านการเรียนการสอนภายใต้ยุควิวัฒนาการของนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 5 (3), 1-14.
- Herzberg. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T., (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.

[122]

Citation:



เจตพล คำเหลือ. (2566). พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 111-122

Khamluea, J., (2023). Motivating Behaviors of Educational Institution Administrators under the Office of Buriram Primary Education Service Area 2.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 111-122; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.118>