

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

นิลมณี บัวพิมพ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน สุ่มแบบชั้นภูมิ โดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 140 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ครู บทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจ

บทนำ

การจัดการศึกษาในทุกประเทศมีการจัดการศึกษาอย่างหลายระดับและหลายสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็แข่งขันกันในเรื่องการบริหารจัดการและ

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เรื่องคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับนั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นหัวใจหลักที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี สถานศึกษาก็จะมีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีไปด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ รู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูเพื่อจะได้มีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ ภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาจะสำเร็จตามเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งครูถือว่ามีความสำคัญมาก ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับลูกศิษย์ และพัฒนาให้เป็นสมาชิกของชุมชนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในองค์กรเพื่อลดระดับของปัญหาและให้สมาชิกเกิดความร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ ผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป นักวิชาการส่วนใหญ่สรุปว่าการบริหารงานจะไม่ประสบผลสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อองสกุล, 2543 : 14-15 อ้างถึงใน เรณู สีนิล, 2552 : 3-4) การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาเหและพยายามยิ่งขึ้น ตามแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากร พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตำแหน่งในบริษัท ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว (ผจญ เฉลิมสาร, 2556) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชน ต้องมีผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ แม้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีบุคคลปฏิบัติงานจำนวนน้อยหรือจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีบุคคลปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตาม ย่อมที่จะมีผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่หน่วยงานหรือองค์กรตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาว่าผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 220 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 220 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในกลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้จำนวน 140 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่ม

โรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเพศหญิง จำนวน 107 คน คือ เป็นร้อยละ 76.4 เพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ประสบการณ์ในการสอน 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอนแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .911 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 140 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 7-12 เมษายน 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบมาตรฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ครูผู้สอนเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน มีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลที่ปรากฏลักษณะนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมอบหมายงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ ความชำนาญของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย, อรสา โกศลนันทกุล และชลอ วงศ์แสง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสภาพภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ ผลที่ปรากฏลักษณะนี้อาจเป็นเพราะว่า เงินรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันอาจยังไม่สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจทำให้มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553 : 47) บทความวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นกัน

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ การทำงานจะได้รับความสำเร็จต้องกำกับด้วยเวลาและความยากง่ายของงาน โดยผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อความสำเร็จของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมังกร องอาจ

(2547 : 67) บทความวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี กล่าวว่า ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอน มีความต้องการอิสระทางวิชาการและต้องการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ การที่ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มังกร งามอาจ (2547 : 69) บทความวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีกล่าวว่า การมีโอกาสดำเนินการอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่จะทำให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้สะอาด สวยงามมีบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2549 : 92) บทความวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นควรจะต้องประกอบด้วย การจัดการในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานด้วยความพึงพอใจ

1.4 ด้านรายได้ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีรายได้พิเศษโดยไม่เบียดบังเวลาราชการและปลูกฝังให้ครูยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553 : 47) บทความวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กล่าวว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปฏิบัติงานโดยยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป ต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิดที่จะพร้อมเรียนรู้แบบใหม่ๆ
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ อาทิ สื่อ วัสดุทัศนการเรียนรู้ ห้องฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของตน
4. ด้านรายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษานำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในเชิงพัฒนาการทำงาน เพื่อนำแนวทางไปใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์
2. ควรศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ควรศึกษาหาแนวทางใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ผจญ เฉลิมสาร. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2556,

จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=ก>

ews_research.

เรณู สนิล. (2552). การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

ไวพจน์ แก้วนามไชย , อรสา โกศลนันทกุล และชลอ วงศ์แสง . (2537, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี . วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3(1):101.

สมคิด กลับที . (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขต พื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ 'ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.