

บทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
The Roles of Administrators towards Motivation
in Doing Academic Work of Teachers under Surat Thani
Primary Educational Service Area Office 1

ณฐมน แก้วอำดี, พระครูพิจิตรศกการ, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, แวตตา ชลรัตน์
Natthamon Khaewumdee, Phra Kru Phichitsupakan, Phramaha Supot
Sumato, Vaewtar Chonrat
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Nakhon Si Thammarat Campus
E-mail: krunatt2523@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 297 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรมี

อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 6

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, ผลงานทางวิชาการ, แรงจูงใจ

Abstract

This research aimed 1) to study the role of the school administrators, 2) to investigate the level of motivation for the academic work of teachers, and 3) to study the role of school administrators on the motivation for the academic work of teachers under the Surat Thani Primary Education Area Office 1. This is a quantitative research. The sample used in the research included 1,276 teachers and 5 key informants in interviews. Research instruments were questionnaires and in-depth interviews. The statistics used in the analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, and multiple regression analysis using a package program.

The research result finds that:

1. Overall, the level of the school administrators' role was very high when each aspect was taken into consideration, it was found that the aspect of the promotion of research and development was at the highest level of average, followed by the evaluation aspect whereas the aspect of technology was at the lowest average level.

2. Regarding the level of motivation for the academic performance of the teachers, it was found that, overall, it was at a high level. When each aspect was taken into consideration, it was found that level of career progression was at high, followed by the need of respect.

3. With regard to the role of school administrators on the motivation to perform academic work by teachers under the Surat Thani Primary Education Area Office 1, it was found that the variables have the best predictive power, consisting of 3 variables: participatory administration,

facilitation, and promotion towards academic performance of teachers and personnel development under the Surat Thani Primary Education Area Office

1. Overall, it was 6%.

Keywords: Roles, School Administrators, Academic Work, Motivation

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะหวังว่า สามารถแก้ปัญหาการศึกษาของชาติที่ประสบอยู่ในหลาย ๆ ด้าน รวมถึงการพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดคุณภาพเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ได้บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดก็คือครู เพราะครู ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทมีหน้าที่ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย และจิตใจ

การจัดการระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ให้มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนา บุคลากร “ครู” ของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน และรวมไปถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู” ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ในโรงเรียนนั่นเอง ทั้งนี้ในการบริหารและการ จัดการหรือบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการ บริหารไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จัดการหรือเครื่องจักรกล คนเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดถึงแม้จะมีปัจจัยอื่นครบถ้วน ถ้าขาดการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยย่อมขาดขวัญและกำลังใจอันจะส่งผล ให้งานของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา นอกจากจะ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในเรื่องต่าง ๆ และที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้เทคนิคการบริหารเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือจะต้องบริหารเชิงรุก มองไปในอนาคตว่าโรงเรียนจะก้าวไปในทิศทางใด ต้องจัดกิจกรรม การเรียนการสอนชนิดนำเสนอสังคม ไม่ใช่จัดตามสังคม อย่างในปัจจุบัน

บทบาทของผู้บริหารนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผนการจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะดำเนินการตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในความรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

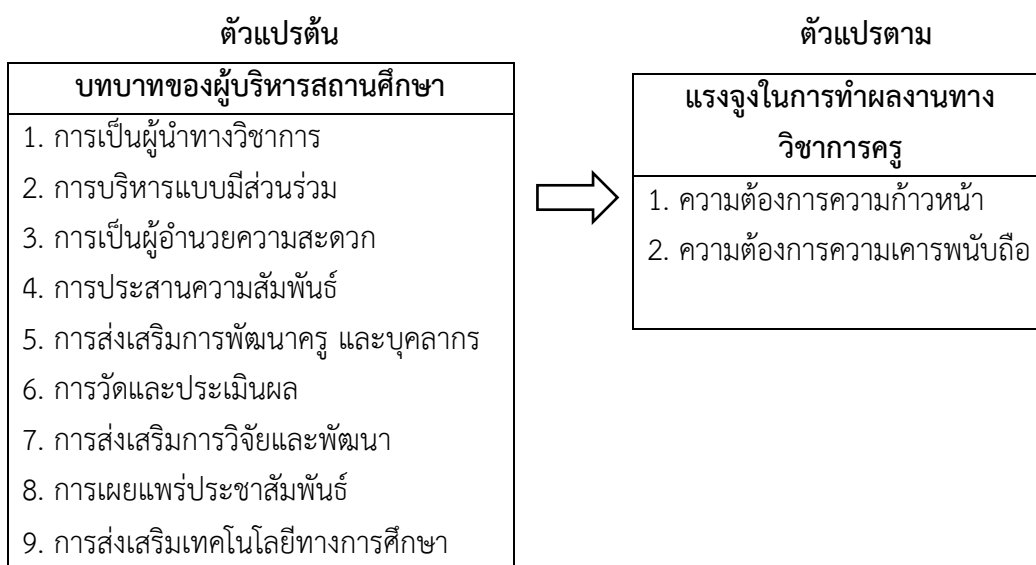
จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการทำผลงานทางวิชาการของครูจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการครู จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่ต้องการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จได้โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานและผลงานทางวิชาการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมและสนับสนุน ส่งเสริมให้ทำการประเมินวิทยฐานะ หรือสอบเลื่อนตำแหน่งจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. ความต้องการความเคารพนับถือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอน ที่ต้องการได้รับการชมเชย การยกย่อง การยอมรับความสามารถ การได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจของข้าราชการให้มีความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากทำผลงาน ทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,276 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 297 คน

3.3 เครื่องมือการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. เครื่องมือเชิงปริมาณผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จำนวน 5 ท่าน เมื่อปรับปรุงเสร็จนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มไม่ใช่วิจัย จำนวน 30 คน หาคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .808 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดวัน เวลาขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาไปอีก 5 วัน

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

6. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงพรรณนา โดยรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาเสนอบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย F-test (One-way Analysis of Variance: ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การเปรียบเทียบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล) ส่วนด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.10	0.15	มาก
2. ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.19	0.19	มาก
3. ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	4.16	0.21	มาก
4. ด้านการประสานความสัมพันธ์	4.13	0.18	มาก

5. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร	4.12	0.17	มาก
6. ด้านการประเมินผล	4.20	0.23	มาก
7. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา	4.25	0.87	มาก
8. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	4.14	0.43	มาก
9. ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี	4.09	0.17	มาก
รวม	4.16	0.29	มาก

2. ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความต้องการความก้าวหน้า (y_1)	4.12	0.18	มาก
2. ด้านความต้องการความเคารพนับถือ (y_2)	4.05	0.19	มาก
รวม	4.09	0.19	มาก

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .310 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .09 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 9 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์บัพทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 6.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Enter	0.31	0.09	0.06	1.33

a. Predictors: (Constant), Avg.x₁, Avg.x₂, Avg.x₃, Avg.x₄, Avg.x₅, Avg.x₆, Avg.x₇, Avg.x₈, Avg.x₉,

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจบปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน และผ่านการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้บริหารได้มีการพัฒนาตนเอง และมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา ลอเอี่ยม (2552: 77-78) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบทบาทผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้นำการเป็นนักวิชาการ การเป็นผู้นำเทศงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้ประสานงานและการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ สายยุทธ เหลาภิณ (2557: 112-113) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งเทพเทวัญ ศิลาโชติ (2553: 29-31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้านการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการทั้ง

6 ด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การวิจัย และพัฒนา มีค่าแปรผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยอาศัยวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ หรือวิธีแห่งปัญญาเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ และ สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมให้มีการวิจัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของ การวิจัย และการใช้ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการ ให้บริการการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละ แห่งเป็นอย่างดี ผลสำเร็จดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการส่งเสริมการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา เจียมอมรรัตน์ (2558: 45-47) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยของวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก โดยศึกษาสถานการณ์การส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยของวิทยาลัยฯ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี มีค่าแปรผลอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาผลิตพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการจัดบริการสื่อ เผยแพร่นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินการบรรลุผล ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถยา อัครเรืองพิภพ (2560: 75-77) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ ประภาณาวิน (2561: 65-66) สภาพและความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการ สอนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในด้านการสืบค้นใน การจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกลึกซึ้งเพื่อให้บุคคลแสดง พฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยแสดงออกให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลในการแสดงออกและการทุ่มเทกายและใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอ้ง

คะ(2552: 37-39) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2553: 54-56) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ พบว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจต่องานทางสังคมด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าแปรผลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีจะรู้สึกภาคภูมิใจ และพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ภูนิติวิชัย (2551: 33-34) ได้ศึกษา ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

ด้านความต้องการความเคารพนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าแปรผลอยู่ในระดับมาก มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและรู้สึกด้อยต่ำ คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำต้องการการเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายามแสวงหาความมีชื่อเสียง (ซึ่งขึ้นกับผู้อื่น) อย่างไรก็ตาม คนจำนวนมากที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่สามารถที่จะแก้ไขความภาคภูมิใจตัวเองได้ง่าย ๆ โดยการมีชื่อเสียง ได้รับความเคารพจากภายนอก แต่ต้องยอมรับตัวเองจากภายใน ความไม่สมดุลทางจิต เช่น โรคซึมเศร้า อาจทำให้ผู้ป่วยไม่สามารถมีความภาคภูมิใจในตนเองได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ กัญญาวดี

แสงงาม ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของจิตเคารพนับถือและความเป็นพลเมืองของนักศึกษาปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุของจิตเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการศึกษาสภาพพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 9 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 6.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยุคใหม่ควรมีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ อุดม ธารณะ (2553: 27-29) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูใน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี 2. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียน สังกัดสำนัก การศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ทั้งปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3. ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของ ผู้บริหารในการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน ทั้งด้าน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน 4. ครูผู้สอนที่มีระดับวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน ทั้งด้าน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน 5. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรมี การส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของครู โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของครู

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรมีนโยบายกระตุ้นให้โรงเรียนในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญกับการทำผลงานทางวิชาการของครู
3. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของครู

6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำความเข้าใจบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการของครู

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2552). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เชษฐสุตติโอ.
- จิรวรรณ ประภานาวิน. (2561). สภาพและความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการ จัดการเรียนการสอนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพเทวัญ ศิลาโชติ. (2553). ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รุจิรา เจียมอมรรัตน์. (2561). การพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.

วรลักษณ์ จันดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐม วิทยาลัย 2
หลวงพ่อกันสนธิ์. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัลลภา ลอเอี่ยม. (2552). การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครู. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สายยุทธ เหล่ากิมฮึ้ง. (2557). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ
ขอเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วง
ชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. พิษณุโลก: โครงการ
ตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.**
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิ
ผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี. **ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสนาะ ตีเยาว์. (2560). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์. หลวง
พ่อกันสนธิ์. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุดม ธารณะ. (2553). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.