บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี

Administrators Role Affecting Motivation the Performances of Teachers in the School Under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi

จิราภรณ์ คงสุวรรณ์*, ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ**
Jiraporn Khongsuwan*, Piyanart Boonmepipit**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำองค์กร การเป็นผู้กำกับติดตามผล การเป็นผู้แก้ปัญหา การเป็นนักเจรจาต่อรอง การเป็นสัญลักษณ์องค์กร การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นผู้กระจายข่าว การเป็นผู้ประกอบการ การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการความสัมพันธ์ ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นผู้นำองค์กร และการเป็นผู้แก้ปัญหา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 15.90

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the school administrator role. 2) The teacher performance motivation in schools. 3) the administrators' role affecting motivation the performances of teachers in the school under the secondary educational service area

office Ratchaburi. The sample were 304 administrators and teachers. The research instrument was a 5-level estimation scale type questionnaire with a confidence value of .96.
The statistics used for analysis were frequencies percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The school administrator role were overall at a high level. The classification sorted from highest to lowest average were organizational Leadership, follow-up director, being a problem solver, being a negotiator, corporate symbol, being a resource allocator, being a broadcaster, entrepreneurship, being a coordinator and being a publisher respectively.

2. The teacher performance motivation in schools were overall at a high level. The classification sorted from highest to lowest average were living needs, growing demand and relationship needs respectively.

3. The administrators' role affecting motivation the performances of teachers in the school under the secondary educational service area were being a resource, corporate leadership, being a problem solver with predictive efficiency got 15.90%

Keyword: The administrators' role, Motivation the performances, Teachers in the school

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตจะส่งผลเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน และประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ คำกล่าวนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560–2579) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560–2564 ที่กล่าวสอดคล้องกันว่า การจัดการศึกษาเป็นระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ที่อาศัยกลไกสำคัญทางการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ ในการพัฒนาคนและชุมชน การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอย่างไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์และสำเร็จได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีคุณภาพ และคุณภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหะและพยายามยิ่งขึ้น สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานในสถานศึกษานั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ โดยบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีผู้บริหารสถานศึกษากับผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านของโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา พร้อมที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, 100-101) ได้ศึกษาข้อมูลจากผลปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประสบปัญหาในการจัดการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาบางโรงเรียน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่พึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งครูบางคนขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง โรงเรียนยังมีปัญหาต่าง ๆ ในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูยังส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและต่อคุณภาพของผู้เรียน ปัญหาภาระงาน การขาดความเข้าใจในรูปแบบการเรียนการสอน ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ไปจนถึงปัญหาหนี้สินครูปัญหาเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของครู จากการศึกษาสภาพปัญหาของการปฏิบัติของครูที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจแสดงออกถึงการกระทำหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ทำให้เกิดผลต่าง ๆ ตามมา เพื่อให้องค์การเดินหน้าสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
3. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 1,414 คน จาก 26 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูจำนวน 1,363 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี, 2565 : 11)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) และเทียบสัดส่วนตามจำนวนผู้บริหารและครูที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นชั้นได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 294 คน รวม 304 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือการวิจัยสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

1. บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร	จำนวน	5 ข้อ
2. บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร	จำนวน	5 ข้อ
3. บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน	จำนวน	5 ข้อ
4. บทบาทของการติดตามผล	จำนวน	5 ข้อ
5. บทบาทการเผยแพร่ข้อมูล	จำนวน	5 ข้อ
6. บทบาทการเป็นผู้กระจายข่าว	จำนวน	5 ข้อ
7. บทบาทเป็นผู้ประกอบการ	จำนวน	5 ข้อ
8. บทบาทของการเป็นผู้แก้ปัญหา	จำนวน	5 ข้อ
9. บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร	จำนวน	5 ข้อ
10. บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง	จำนวน	5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต	จำนวน	10 ข้อ
2. ความต้องการความสัมพันธ์	จำนวน	10 ข้อ
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	จำนวน	10 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale, 1967 : 90-95) โดยมีช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อมากำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือของรายการข้อคำถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการดำเนินการ

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างของตัวแปร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรง (validity) ของแบบสอบถามด้านเนื้อหา (content validity) โดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดค่า IOC 0.6 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิแอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient) (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีความความเชื่อมั่น เท่ากับalpha .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังในโรงเรียน ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบทบาทของผู้บริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชุบรี ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การเป็นสัญลักษณ์องค์กร (X_1)	4.47	0.61	มาก	5
2. การเป็นผู้นำองค์กร (X_2)	4.50	0.56	มาก	1
3. การเป็นผู้ประสานงาน (X_3)	4.45	0.59	มาก	9
4. การเป็นผู้กำกับติดตามผล (X_4)	4.49	0.58	มาก	2
5. การเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล (X_5)	4.44	0.57	มาก	10
6. การเป็นผู้กระจายข่าว (X_6)	4.47	0.58	มาก	7
7. การเป็นผู้ประกอบการ (X_7)	4.46	0.58	มาก	8
8. การเป็นผู้แก้ปัญหา (X_8)	4.49	0.57	มาก	3
9. การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9)	4.47	0.60	มาก	6
10. การเป็นนักเจรจาต่อรอง (X_{10})	4.48	0.56	มาก	4
รวม (X_{tot})	4.48	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำองค์กร ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.56) การเป็นผู้กำกับติดตามผล ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.58) การเป็นผู้แก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) การเป็นนักเจรจาต่อรอง ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.56) การเป็นสัญลักษณ์องค์กร ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.61) การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.60) การเป็นผู้กระจายข่าว ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.58) การเป็นผู้ประกอบการ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.58) การเป็นผู้ประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.59) และ การเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.57)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่	4.47	0.59	มาก	1
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.32	0.57	มาก	3
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.43	0.58	มาก	2
รวม (Y_{tot})	4.41	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.59) ความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.58) และความต้องการความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ในภาพรวม (Y_{tot}) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.165	3	2.055	24.089***	.000[a]
Residual	25.591	301	0.085		
Total	31.755	304			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.441
ประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) = 0.194
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (R^2) = 0.186
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = 0.2920

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับการเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	$\hat{\beta}$	Std.Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.725	0.202		13.461***	.000
บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9)	0.137	0.057	.191	18.407***	.000
บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X_2)	0.113	0.052	.146	14.079*	.017
บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X_8)	0.123	0.072	.167	13.461*	.042

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ในภาพรวม ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ คือ บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9) บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X_2) บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X_8) โดยมีประสิทธิ์ในการทำนายได้ร้อยละ 15.90 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = 2.725 + 0.137\ (X_9) + 0.113\ (X_2) + 0.123\ (X_8)$$

และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z\ Y_{tot} = 0.191\ (X_9) + 0.146\ (X_2) + 0.167(X_8)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตะหนักถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญมาก ในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ สถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับงานบริหารทุกด้าน ซึ่งการแสดงออกของบทบาทของผู้บริหารนั้น จึงต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดควบคู่กับตำแหน่ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหาร มีทั้งบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและบทบาทที่ต้องแสดงตามภาระหน้าที่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์พร้อมทั้งสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวทำให้เกิดแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน

จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง รางวัลหรือคำชม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มากระตุ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร และถ้าได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ละด้านแล้วจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง เพราะเมื่อมีกำลังใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นผู้นำองค์กร และการเป็นผู้แก้ปัญหา ร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 15.90 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อย่างน้อย 1 ตัวแปร ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีคุณภาพ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความตั้งใจ ความอุตสาหะ และพยายามยิ่งขึ้น การทำงานของบุคลากรภายในองค์การจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นมัสไธสง (2563 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความมั่นคงในอาชีพแก่ครู สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ครูจนสำเร็จการศึกษาแล้วกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งครูเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ผลจากการได้รับการศึกษาต่อและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการทำให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานของตนเองได้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมัธนา สร้อยสน (2558 : 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเป็นผู้นำวิชาการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และยังสอดคล้องกับอรพรรณ คำมา (2559 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู

โดยรวม เรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ฉันทนีย์ จันทร์พล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2563). **บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศศิรดา แพงไทย. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย.**

เนตรนภา นมัสไธสง. (2563). **บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดุจดาว จิตใส. (2554). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริกานต์ โฮมราช. (2558). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุมัธนา สร้อยสน. (2558). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวรรณา นัยเนตร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. **ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2564. จาก https://www.sesao8.go.th/sesao/index.php.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรพรรณ คำมา. (2559). **บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารมณ์ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณกรรมการสถานศึกษาเอกชน. **วารสารบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

Alderfer, C.P. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings**. New York: Free Press.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing.** (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), pp. 607-610.

Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement.** New York: Wiley & Son.

Henry Mintzberg, Simply Managing. (2013). **What Managers Do and Can Do Better**. New York: Harper and Row.