

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ADMINISTRATOR ROLES AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF  
TEACHER IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



<sup>1</sup>จิราภรณ์ บุญสุนีย์, <sup>2</sup>วันเพ็ญ นันทะศรี และ <sup>3</sup>เอกลักษณ์ เพียสา

<sup>1</sup>Jiraporn Boonsunee, <sup>2</sup>Wanphen Nantasri and <sup>3</sup>Akkaluck Pheasa

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย

<sup>1</sup>Sakonnakhon Rajabhat University, Thailand

<sup>1</sup>mimjiraporn1993@gmail.com, <sup>2</sup>Wanphen48@gmail.com

**Received:** July 25, 2024; **Revised :**November 16, 2024; **Accepted :**December 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 4) ความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5) อำนาจพยากรณ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 6) แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 1.2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 1.3) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และ 1.4) ด้านการ

<sup>1</sup> นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นผู้นำทางวิชาการ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_2$ ) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_4$ ) และด้านการ ประสานความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ ร้อยละ 27.30 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) แนวทางการพัฒนาบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ

**คำสำคัญ :** บทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู

## Abstract

The purposes of this research were to examine: 1) identify the components of Administrator Roles, 2) examine the level of Administrator Roles, 3) examine the level of the work Motivation of Teacher in Schools, 4) examine the relationship between Administrator Roles Affecting the work Motivation of Teacher in Schools, 5) identify the predictive power of Administrator Roles Affecting the work Motivation of Teacher in Schools and 6) propose a guideline for developing for Administrator Roles Affecting the work Motivation of Teacher in Schools. The findings were as follows. 1) Administrator Roles consisted of four Components: 1.1) Relationships coordination 1.2) Promotion of teacher and personnel development 1.3) Supervision, monitoring, and evaluation, and 1.4) Academic leadership. 2) The level of Administrator Roles under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at highest level. 3) The level of the work Motivation of Teacher in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at high level. 4) The relationship between Administrator Roles Affecting the work Motivation of Teacher in Schools under Sakon

Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 showed moderate level of positive correlation with statistical significance at .01 5) Administrator Roles in ) Promotion of teacher and personnel development ( $X_2$ ) Academic leadership ( $X_4$ ) and Relationships coordination ( $X_1$ ) were able to predict of the work Motivation of Teacher in Schools with statistical significance at .01, and obtained a predictive power at 27.30 and 6) The guideline for developing Administrator Roles Affecting the work Motivation of Teacher in Schools comprised three aspects: Relationships coordination Promotion of teacher and personnel development and Academic leadership.

**Keywords:** Administrator roles, Motivation, Teacher performance

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของคนในสังคม ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นต่อไป (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21) การศึกษาถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญมากในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ ซึ่งการพัฒนาคนย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การศึกษาจึงมีบทบาทและสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดีของสังคม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาและ ทรัพยากรมนุษย์, 2558, หน้า 1) โลกยุคปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้ และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันและยั่งยืนของแต่ละประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลก ที่อยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้เช่นเดียวกัน จึงมีความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-2)

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอย่างไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา

และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครู ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ครูถือว่ามีความสำคัญมาก สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กษพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์, 2561, หน้า 2)

การสร้างแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานเราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่การช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ด้วยการเพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมพร สุทัศนีย์, 2551, หน้า 25) เห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร นั้นคือคนเพราะคนเป็นผู้มีชีวิตวิญญาณความต้องการความคาดหวังและอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด การบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วยเพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (พัชรี เหลืองอุดม, 2554, บทนำ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และค่านิยมหลักองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับตั้งแต่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูช่วยสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนองค์กรคณะบุคคล ซึ่งการดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมนี้ มุ่งหวังให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจต่อเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนระดับชาติของรัฐบาล

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้ การจัดการศึกษาไม่ สอดรับกับจุดยืนการพัฒนาของจังหวัดที่เน้นการเกษตรและการท่องเที่ยว พฤติกรรมนักเรียน บางส่วนมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์โดยเฉพาะด้านวินัย อดทน ความรับผิดชอบ โรงเรียนขนาด เล็กมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น การจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและไม่พร้อมใช้ในการบริหารจัดการ ระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลยังขาด ประสิทธิภาพและไม่มีนำมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูโดยต้นสังกัดไม่ตรงกับ ความต้องการของสถานศึกษาและครูมีภาระงานนอกการสอนมากเกินไป การวางแผนพัฒนา อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพที่เป็นจริง นักเรียนขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลและมีปัญหาเรื่องอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ อ่านไม่ คล่อง เขียนไม่คล่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์)

ด้วยเหตุผลและข้อสรุปดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารได้ใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อ การจัดการศึกษาในภาพรวมและเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อ โรงเรียน และนักเรียนต่อไป ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษามีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,442 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน และครูในโรงเรียน จำนวน 1,375 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เห่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบไป 4 ด้าน คือ 1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 4) ด้านการเป็นผู้นำทาง

วิชาการ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความรับผิดชอบ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล บุคลากร และ 4) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านการประสานความสัมพันธ์	5	100	เหมาะสม
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	5	100	เหมาะสม
3. ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	5	100	เหมาะสม
4. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	5	100	เหมาะสม

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยทุกตัวบ่งชี้ได้รับการพิจารณาการประเมินองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน ผลการประเมินพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินข้อมูลที่ได้ ร้อยละ 80 ขึ้นไป จากผู้ทรงคุณวุฒิได้ 4 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประสานความสัมพันธ์	4.53	0.36	มากที่สุด
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	4.54	0.43	มากที่สุด
3. ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.49	0.45	มาก
4. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.52	0.40	มากที่สุด
รวม	4.52	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $\bar{X} = 4.54$ ) ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.53$ ) และ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.52$ )

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 3 ดังนี้

**ตารางที่ 3** ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.53	0.35	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.54	0.43	มากที่สุด
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.48	0.44	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.45	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.42	มากที่สุด
รวม	4.50	0.24	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.54$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.53$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.51$ )

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X	1.000										
X <sub>1</sub>	.500**										
X <sub>2</sub>	.703**	.209**									
X <sub>3</sub>	.648**	.011	.283**								
X <sub>4</sub>	.629**	.146**	.216**	.227**							
Y	.508**	.247**	.462**	.239**	.316**						
Y <sub>1</sub>	.299**	.101	.143**	.212**	.286**	.445**					
Y <sub>2</sub>	.655**	.309**	.921**	.174**	.209**	.510**	.160**				
Y <sub>3</sub>	.209**	.096	.054	.162**	.211**	.626**	.168**	.052			
Y <sub>4</sub>	.138**	.095	.090	.094	.065	.619**	.007	.083	.288**		
Y <sub>5</sub>	.151**	.095	.089	.051	.150**	.620**	.077	.139**	.225**	.293**	1.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .508 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $r = .247$ ) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $r = .462$ ) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ( $r = .239$ ) และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $r = .316$ )

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_2$ ) และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.388 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 และด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 27.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ พยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.204$  ผลปรากฏดังตารางที่ 5 ดังนี้

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการ พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y) ( $R^2$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
1. ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ครูและบุคลากร ( $X_2$ )	0.462	0.213	0.211	0.215	0.026	0.388	8.397**	.000
2. ด้านการเป็นผู้นำทาง วิชาการ ( $X_4$ )	0.512	0.262	0.258	0.128	0.028	0.212	4.649**	.000
3. ด้านการประสาน ความสัมพันธ์ ( $X_1$ )	0.528	0.279	0.273	0.090	0.030	0.135	2.954**	.003

จากตารางที่ 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการ พัฒนาครูและบุคลากร ( $X_2$ ) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_4$ ) และด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_1$ )

6. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ด้านการ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ดังนี้

6.1 ด้านการประสานความสัมพันธ์ 6.1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู ในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน 6.1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู ร่วมกัน 6.1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนพัฒนานตนเองตาม

มาตรฐานวิชาชีพครู 6.1.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 6.1.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาแผนงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6.1.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของตน 6.1.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนรู้จักใช้แหล่งข้อมูลในการสร้างแผนงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6.1.8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นช่องทางติดต่อประสานงานในทุกช่องทางอย่างหลากหลาย 6.1.9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียน 6.1.10) สถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพเหมาะสมในการเป็นผู้ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 6.1.11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6.2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน 6.2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้อร่วมกัน 6.2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู 6.2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 6.2.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาแผนงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6.2.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของตน 6.2.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนรู้จักใช้แหล่งข้อมูลในการสร้างแผนงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6.2.8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองและข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 6.2.9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ของครูมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด 6.2.10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทางด้านภาษา เพื่อให้ครูได้มีทักษะการใช้ภาษาได้ในสากล 6.2.11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก

6.3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 6.3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา 6.3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 6.3.3) ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ 6.3.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ 6.3.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 6.3.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6.3.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ 6.3.8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6.3.9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมเพื่อปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6.3.10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนและแผนปฏิบัติการประจำปี 6.3.11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 4) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบข้างต้นที่กล่าวมานั้นเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน และนำพองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนตรนภา นมัสโรสง (2562, หน้า 6) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า บทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การ

ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรนภา นมัสโรสง (2562, หน้า 81) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.25$ ,  $S.D. = 0.49$ ) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X = 4.33$ ,  $S.D. = 0.54$ ) รองลงมาคือ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากร ( $X = 4.33$ ,  $S.D. = 0.60$ ) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ( $X = 4.29$ ,  $S.D. = 0.58$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ( $X = 4.15$ ,  $S.D. = 0.67$ )

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนมุ่งหวังให้ทุกคนภายในองค์กรมีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปันตดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 55) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวม และรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .508 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤติเดช สมตน์ (2565, หน้า 131) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_2$ ) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_4$ ) และด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 27.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.204$  ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีคุณภาพ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความตั้งใจ ความอดทนและพยายามยิ่งขึ้น การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติเดช สมตน (2565, หน้า 201) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan พบว่า บทบาทของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตร ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ( $X_3$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศและการสอน ( $X_4$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงบทบาทของผู้บริหารในความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการกำหนดนโยบายและการวางแผน มีการประสานความร่วมมือทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัทยา ไชยพันธ์ (2566, หน้า 112) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า แนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการประสานความร่วมมือและด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องบทบาทของผู้บริหาร โดยมีการบริหารที่มุ่งเน้นในด้านประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย มีการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีประสพผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กฤติเดช สมตน. (2565). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เนตรนภา นมัสโรจน์. (2562). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปนัดดา รัตนาวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก(เบญจศิริ-ราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พัทยา ไชยจันทร์. (2566). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ-สดศรีสฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *ข้อมูลครูและบุคลากร สพป. สกลนคร เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th> 10 สิงหาคม 2564.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์. (2558). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

