

ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

The Relationship Between the Role of Educational Administrators and
Teachers' Motivation at Wat Suthiwararam School under the Secondary
Education Service Area Office Bangkok 2

สุธัญญา สุขใจ^{1*} และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์²

Sutanya sukjai^{1*} and Kanratchakan Lertamornsak²

E-mail : 64561802015@ssru.ac.th^{1*}

^{1,2} หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2} Master of Education (Educational Administration),
Suan Sunandha Rajabhat University

(Receipt of the manuscript: October 17, 2024; Receipt of the revised manuscript:
November 12, 2024; Acceptance of the final manuscript: November 14, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวรา
ราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน
97 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูจำนวน 94 คน ทั้งนี้ไม่รวม
ผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 ค่าสถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

*Corresponding author e-mail: 64561802015@ssru.ac.th

กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .319 ถึง .402

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the level of the role of educational administrators at Wat Suthiwararam School under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2; 2) examine the level of teachers' motivation in performing their duties at Wat Suthiwararam School; and 3) examine the relationship between the role of educational administrators and teachers' motivation in performing their duties at Wat Suthiwararam School. The sample consisted of 97 participants, including 3 educational administrators and 94 teachers, excluding the researcher. The study was conducted during the 2022 academic year. Data were collected using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.890. Statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings indicated that: 1) the overall level of the role of educational administrators at Wat Suthiwararam School was rated at a high level; 2) the overall level of teachers' motivation in performing their duties was also rated at a high level; and 3) the role of educational administrators had a positive and statistically significant correlation with teacher motivation, with a significance level of .01. The correlation coefficients ranged from .319 to .402.

Keywords: Role of Educational Administrators / Teachers' Motivation / Secondary Education Service Area Office

บทนำ

จากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขและในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560, น. 1) การที่จะประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปอาจเกิดได้จากองค์ประกอบหลายปัจจัยโดยอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอะไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์และสำเร็จได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดทนและพยายามยิ่งขึ้น สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานในสถานศึกษานั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ โดยบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ความรู้ ความสามารถ การมีคุณธรรมจริยธรรม และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงาน

บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กร การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังและความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ขาดความความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ (นิราวัลย์ ศรีทอง, 2563, น. 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนางานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 130 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูจำนวน 125 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนวัดสุทธิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 97 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดย ผู้วิจัยรวบรวม เนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากวรรณกรรมต่าง ๆ เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุม องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) บทบาทเป็นนักวางแผน 2) บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม 3) บทบาท เป็นผู้ประสานงาน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ ส่วนองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพ 3) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปร คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทเป็นนักวางแผน 2) บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม 3) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ

3.2 ตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบของ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพ 3) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2565 ระยะเวลาใน ศึกษาการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2566

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดเอาไว้โดยการแสดงออกถึง พฤติกรรม ฐานะทางสังคม ท่าทาง กริยาอาการ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมออกมา อย่างเหมาะสม ของบุคคลนั้น ๆ การปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรืองานที่ได้มอบหมาย บทบาทถือเป็นความคาดหวังอย่างหนึ่งที่จะต้องแสดงให้บุคคลนั้นทราบและเข้าใจการแสดงออก ของผู้คน บทบาทยังเป็น ลักษณะที่สามารถเลียนแบบกันได้ซึ่งเกิดมาจากการสังเกตการ จัดจำแบบอย่างมาเป็นการแสดงต่อบุคคลอื่น (ธ.สุรางค์ บุญทอง, 2563, น. 11)

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการของตนร่วมกับความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากร อย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา (วนิดา ศรีนวล, 2560, น. 10)

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาของตนเอง อีกทั้งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตใจเป็นกลางในการทำงานจะต้องมีการต้องปรับปรุง พัฒนาทักษะและประสบการณ์ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับความสามารถความสนใจความต้องการและเจตคติของทุกฝ่าย

3. นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท และแต่ละบทบาทได้ระบุความสามารถที่จำเป็นไว้ ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction setter) 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader-catalyst) 3) บทบาทเป็นผู้วางแผน (planner) 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) 5) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (organizer) 6) บทบาทเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง (change manager) 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) 9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (conflict manager) 10) บทบาทเป็นผู้แก้ไขปัญหา (problems manager) 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (systems manager) 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการจัดการเรียนการสอน (instructional manager) 13) บทบาทเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (personnel manager) 14) บทบาทเป็นผู้จัดการทรัพยากร (resource manager) 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (appraiser) 16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (public Relater) 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (ceremonial head) (Stephen J. Knezevich, 1987, p. 39 อ้างถึงใน อรทัย พิมพ์ใจใส, 2559, น.10-12)

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง โดยมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคคลที่คาดหวังนั้นไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่งก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทเป็นนักวางแผน บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม บทบาทเป็นผู้ประสานงานหรือเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางเป็นนักจัดองค์กร เป็นผู้แก้ปัญหาเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าอย่างมีแบบแผนให้กระทำหรือใช้ความพยายาม โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ ในการใช้แรงจูงใจเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจูงใจได้สอดคล้องกับพนักงาน และจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (นฤพนธ์ คงเปี่ยม, 2563, น. 12)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ปัจจัยหรือสิ่งตอบแทนความสำเร็จจากสิ่งที่กระทำ ซึ่งการกระทำเหล่านั้นบุคคลจะต้องหวังผลตอบแทนจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เมื่อบุคคลได้รับสิ่งคาดหวังก็จะอุทิศตน พยายาม มุ่งมั่นทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญาเพื่อการปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน ปัจจัยที่สำคัญแบ่งได้เป็น 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จของงาน 1.2) การยอมรับนับถือ 1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 1.4) ความรับผิดชอบ 1.5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ถ้าจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลใน

องค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 2.1) นโยบายและการบริหารงาน 2.2) การปกครองบังคับบัญชา 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Herzberg อ้างถึงใน ประยงค์ ภูสุโคตร, 2560, น. 25-26)

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดจากความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะแสดงออกพฤติกรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ตามความต้องการ ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงแรงจูงใจด้วย เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเต็มใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงาน (ณัฐพล ไชยทอง, 2560, น. 15)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกเช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 130 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธิวราราม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและครู 94 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 16 ข้อแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทเป็นนักวางแผน 2) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน หรือเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ และ 3) บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 3) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence : IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach 1990 น. 202 - 204) โดยแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .890 ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form จำนวน 97 ฉบับ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ย คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 เป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ตามลำดับ เป็นครู จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การในปฏิบัติงานมาแล้วอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับและ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .38) รองลงมาคือ บทบาทในการนิเทศกำกับติดตามอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .45) บทบาทเป็นผู้ประสานงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .53) และบทบาทเป็นนักวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .54) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 97		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บทบาทเป็นนักวางแผน	4.12	.54	มาก	4
2. บทบาทเป็นผู้ประสานงานหรือเป็น ผู้สร้างความสัมพันธ์	4.32	.53	มาก	3
3. บทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม	4.49	.45	มาก	2
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ	4.65	.38	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.40	.39	มาก	

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .24) เมื่อพิจารณาประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .33) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .29) และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .46) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 97		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.54	.33	มากที่สุด	1
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.43	.46	มาก	3
3. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.53	.29	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.50	.24	มาก	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .319 ถึง .402 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สูงที่สุด คือ บทบาทเป็นผู้ประสานงานหรือเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ บทบาทในการนิเทศกำกับ บทบาทเป็นนักวางแผน และ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y _{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.000	-	-	-	.325**	ปานกลาง
X ₂	.612**	1.000	-	-	.354**	ปานกลาง
X ₃	.616**	.694**	1.000	-	.332**	ปานกลาง
X ₄	.564**	.446**	.495**	1.000	.319**	ปานกลาง
X	-	-	-	-	.402**	ปานกลาง

** p < .01

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม บทบาทเป็นผู้ประสานงานหรือเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นนักวางแผน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจของผู้บริหารนั้นมีความจำเป็นและสำคัญมากในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ ภาณุเดช กลิ่นกระโทก (2564, น. 135) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประสานความสัมพันธ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลในด้านความรู้สึกในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจ โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำความรู้จักความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ชมพูนุท พิศาสท (2561, น. 48) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้างสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บทบาทเป็นนักวางแผน บทบาทเป็นผู้ประสานงาน บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม มากที่สุด ไปยังความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธิวรารามน้อยที่สุด พบว่า บทบาทเป็นผู้ประสานงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม มากที่สุด อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่ต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของรินท์ภัสร์ คุณสวัสดิ์ (2562, น. 22) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมและพัฒนากิจการงานของครู บทบาทการส่งเสริมและพัฒนากิจการงานใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี บทบาทการส่งเสริมและพัฒนากิจการงานการเรียนรู้ และบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งต้องดำเนินการบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยการนำแนวคิดหรือทฤษฎีทางการบริหารที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเรียน ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการภาระงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานกิจการนักเรียน รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

บทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษาอยู่เสมอเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษาสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 91) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมิน ไว้ว่าเป็นการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ตามแผนหลักและแนวดำเนินการของโรงเรียน กำหนดไว้ตามบริบทของโรงเรียน การกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แก้ไข ปัญหา อุปสรรคในระหว่างดำเนินการให้มีการประเมินทบทวนปรับปรุงกระบวนการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ตามแผนหลักและแนวดำเนินการของโรงเรียนที่โรงเรียนกำหนดไว้ตามบริบทของโรงเรียนเองมีการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือประเมินผลการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปผลการประเมิน

บทบาทเป็นนักวางแผน ส่งผลต่อสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นบทบาทที่สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ วางแผน มอบหมายงานโดยยึดตามความรู้ความสามารถเป็นหลัก มีการวางแผนอย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hart & Quinn (อ้างถึงใน วลีษฐ์พล รอบจังหวัด, 2562, น.27) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรการ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดสุทธิวราราม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ไปพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการบริหารงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งเทคนิคการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง

2.2 การทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุท พิษสารท (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพล ไชยทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อำเภอพนมทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธ.สุรางค์ บุญทอง. (2563). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- นฤพนธ์ คงเปี่ยม. (2563). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ภูสุโคตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาณุเดช กลิ่นกระโทก. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- รินท์ลภัส คุณสวัสดิ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเทคโนโลยีตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2547). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรถัย พิมพ์ใจใส. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.