

Leadership Characteristics of School Administrators Affecting Teacher Performance Motivation Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

Yuttapoom Jamrus¹ and Suttipong Boonphadung²

¹Master Student of Education, Rajabhat Suan Sunandha University, Thailand

²Lecturer from the Faculty of Education, Rajabhat Suan Sunandha University, Thailand

¹Corresponding Author Email: s62561802023@ssru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7207-1192>

²Email.com: suttipong.bo@ssru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0027-9358>

Received 17/05/2024

Revised 13/08/2024

Accepted 10/09/2024

Abstract

Background and Aims: Leaders of every organization must have leadership qualities, which are good characteristics that are inherent in leaders that can be learned from accumulated experiences through training and developed to be good leaders. Activities of various groups Whether they will be successful or not depends largely on the leader. The purposes of this research are 1) to study the leadership characteristics of educational institution administrators 2) to study the motivation for teachers' work performance 3) to study the relationship between the leadership characteristics of educational institution administrators and the motivation for teachers' work performance. and 4) to study the leadership characteristics of school administrators that affect teachers' work motivation Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1.

Methodology: This research is survey research. Population and sample The sample group included school administrators and teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1. The sample size was determined using Krejcie and Morgan tables, resulting in 354 people. The sample was sampled using stratified random sampling. according to school size, the tool used is a questionnaire. It is characterized by a scale of estimation. with a consistency index of 1.00 for every item with a confidence value of 0.968. Basic statistics used include percentage, mean, and standard deviation. Statistics used to test the hypothesis include Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression.

Results: 1) Leadership characteristics of educational institution administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, the overall level is at a high level. 2) Teachers' motivation for their work. Under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, the overall level is at a high level. 3) The leadership characteristics of school administrators (X) and teachers' work motivation (Y) have a high positive relationship ($r_{XY}=0.736$) with statistical significance at the .01 level. When considering the relationship between the leadership characteristics of school administrators (X) and teachers' work motivation (Y) as individual variables, it was found that there was a relationship. Plus, there is statistical significance at the .01 level for all variables, with 1 variable having a high positive relationship and a moderate level for 4 variables ($r = 0.630-0.712$). 4) The variable with the best predictive power is good



relationships with co-workers Management ability and self-confidence They can jointly predict teachers' motivation for their work. Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, 32.00%.

Conclusion: Leadership characteristics of school administrators and teachers' performance motivation Overall it is at a high level. There is a high level. The variable with the best predictive power is good relationships with co-workers. Forecast regression coefficient Management ability with the regression coefficient of the forecast. and self-confidence Together they were able to predict teachers' work motivation.

Keywords: Characteristics of educational institution administrators; Motivation

คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ยุทธภูมิ จำรัส¹ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง²

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้นำทุกองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำ คือ คุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถเรียนรู้จากการสั่งสมประสบการณ์ ผ่านการฝึกฝน และพัฒนาตนให้เป็นผู้ที่ทำได้ กิจกรรมของกลุ่มต่างๆ จะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี และมอร์แกน ได้จำนวน 354 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.968 สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย: พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) เป็นรายตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 1 ตัวแปร และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ตัวแปร ($r = 0.630-0.712$) 4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ด้านความสามารถในการบริหาร และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.00

สรุปผล: คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ด้านความสามารถในการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจที่สำคัญภายในสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของ องค์กรทั้งหมดในสถานศึกษา (ชาญชัย อาจิณสมมาตร, 2560) อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ได้รับแรงจูงใจเชิงบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการ และการดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา การนิเทศ การกำกับติดตามผล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติและสามารถดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ ดังนั้นเมื่อก้าวถึงการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้นำหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านมีความรู้และความสามารถทางด้านการบริหารซึ่งคุณลักษณะของผู้นำในด้านต่าง ๆ นั้นส่งผลต่อผู้ร่วมงานและผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้นำจึงถือว่ามีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดการยอมรับนับถือในตัวของผู้ผู้นำ สร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรของตนเองต่อชุมชนและหน่วยงานอื่นภายนอก ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน สร้างเครือข่ายที่ดีและมีความสามารถในการใช้วาจา ศิลปะประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น อำนวยความสะดวกให้กับผู้ร่วมงานภายในองค์กรให้มีความราบรื่นเรียบร้อยในการปฏิบัติงานพร้อมกับสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ภายในองค์กร (คณินันต์ กิจวิธ, 2560) รวมทั้งครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน มีส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถทำภารกิจได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะผู้นำทุกองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำ คือคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถเรียนรู้จากการสังสมประสบการณ์ ผ่านการฝึกฝน และพัฒนาดนให้เป็นผู้นำที่ดีได้ กิจกรรมของกลุ่มต่างๆ จะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ คุณลักษณะผู้นำจึงมีส่วนเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานของกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีนักวิชาการด้านพฤติกรรมได้ให้ข้อควรสังเกตเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาดนตนเองไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี (สุธี สุทธิสมบุญ และสมานรังสิโยภุชณ, 2564) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น 2) มีความรอบรู้ ความสามารถในการงานที่ตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย 4) มีความเสียสละ 5) มีความกระตือรือร้นและ เข้าสังคมได้ดี 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต 7) มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ 8) มีความสมานไมตรี และสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน 9) มีดุลยพินิจมั่นคงและรอบรอบ 10) มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน 11) มีความกล้ารับผิดชอบและยอมรับว่ามีพันธะต่อหน้าที่ 12) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่างๆ มาแล้ว 13) มีบุคลิกภาพเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว 14) มีเหตุผลยอมรับความจริง 15) มีความตื่นตัวค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 16) มีความยุติธรรม

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดว่าปัจเจกบุคคลมีความพร้อมหรือพยายามทำกิจกรรมใด ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น ครูที่มีแรงจูงใจสูงย่อมตั้งใจสอนมากกว่า ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าถึงแม้ว่าอาจจะมีความรู้ที่น้อยกว่าก็เป็นได้ ดังนั้น การแก้ปัญหาคณาการศึกษาคำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ

การสร้างแรงจูงใจให้กับครู ซึ่งหลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักการหนึ่ง คือ การแข่งขัน เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ให้บริการหรือผู้ผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงกดดันจากการแข่งขันจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ครูให้มุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้นสถานศึกษาจะไม่อาจอยู่รอดได้ และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและมีผลการสอนที่ดีเพราะการแข่งขันที่เข้มข้น ไม่เช่นนั้นอาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่อื่นได้ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การดำเนินการใดก็ตามที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ แต่ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติต่อครูในแต่ละสังกัดยังมีความเหลื่อมล้ำกันโดยเฉพาะในเรื่อง ค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการ การส่งเสริม การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน เส้นทางความก้าวหน้าและการสร้างความมั่นคงในอาชีพที่ชัดเจน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ระบบบริหารจัดการภายในที่ใช่หลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูใช้เป็นสิ่งเปรียบเทียบและส่งผลต่อขวัญกำลังใจรู้สึกว่าเป็นหรือไม่เป็นธรรม ไม่มั่นคง ทำให้ความรับผิดชอบน้อยลง ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ทุ่มเท ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และอาจเพิ่มปัญหาการเคลื่อนย้ายโรงเรียนหรือออกจากระบบมากขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะทำให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาตน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมทั้งยังจะช่วยลดวิกฤติปัญหาต่างๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาของชาติสู่ความเป็นเลิศเทียบเท่านานาชาติต่อไป (ขวลิศ โพรธีนคร, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็น หน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษา ทั้งในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในสถานศึกษายังเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และขาดการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูในด้านของการปฏิบัติงาน จากสภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะผู้นำโดยเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม นอกจากนี้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู มีการให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านต่างๆ ให้การดูแลให้คำแนะนำ มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีพัฒนาความรู้ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แนะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักเหตุผล วิเคราะห์สาเหตุปัญหา ร่วมหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับ นับถือ มีความตั้งใจทุ่มเททำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่า ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในสถานศึกษาจะส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของผู้นำ

ธนวรรธ ศรีธรรมย์ (2561: 57) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน และดำเนินการของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดความยินยอมของสมาชิกมากกว่าการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563: 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจได้รับการแต่งตั้งหรือมาจากการเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำกับผู้บริหารเป็นคนเดียวกัน หรือคนละบุคคลก็ได้ ดังนั้นในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่ง ฉะนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญมากเพื่อให้งานดำเนินตามเป้าหมายขององค์กร

สุนันทา ทระเพชร (2563: 9) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะรวมทั้งมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะดีโดยเฉพาะในโลกยุคนี้ที่คุณค่าความเร็วและความรู้เป็นสิ่งที่ทรงพลัง อย่างยิ่งซึ่งสามารถทำให้องค์กรอยู่รอดได้หรือต้องล้มละลายหายไปจากตลาดหากเกิดความผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อย

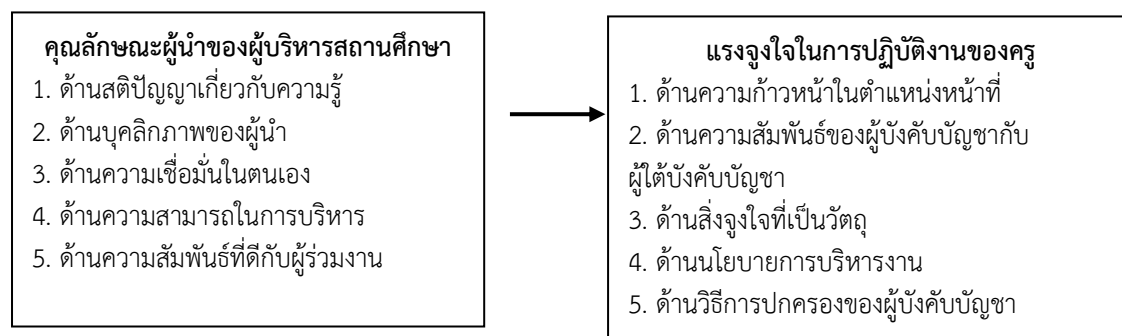
สุธิกานต์ บริเอก (2564: 43) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

อรรวรรณ ภัทรดาเนินสุข (2564) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นบุคคลที่สมาชิกในองค์กรหรือกลุ่มคนแต่งตั้งขึ้นหรือไม่ได้แต่งตั้งขึ้นตามตำแหน่ง โดยเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความสามารถในการดึงดูดหรือการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความคิด สร้างสรรค์ และสามารถนำพาสมาชิกหรือองค์กรให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความเต็มใจ เพื่อไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือประสบความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกในองค์กรให้การยอมรับและเคารพนับถือเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่มีบุคลิก หรือลักษณะที่น่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถ สามารถแก้ปัญหาภายในกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความสามารถในการดึงดูดหรือการจูงใจสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ Stogdill (1989) Yukl. (2002) Lunenburg & Ornstein (2012) Northouse (2007) Dubirn (2010) กิ่งแก้ว ห้วยจันทร์ (2560) ฐอรกาญจน์ ฉายโชติธัญเจริญ (2560) ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ศุภมาส วิสัชนาม (2560) โยธิน นิลคช (2561) วัฒนกร ต่อซอน (2561) เสกสรร สนวา (2561) กาญจนา สนมน้อย (2562) ชิดกมล ยะสุรินทร์ และคณะ (2562) เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563) ขวัญหล้า น้อยนวล (2564) เพ็ญชลิตา ขำสุนทร (2564) ปรีชา คุณฮวย (2566) สรุปได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 55 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครู จำนวน 4,197 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,410 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากร จำแนกเป็นผู้บริหาร 17 คน และครู จำนวน 337 คน ตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด และ 4) ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำทฤษฎีและแนวคิด มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์ให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ

6. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการทดลองใช้

(try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

7. ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 354 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู และผ่านทางแอปพลิเคชันกูเกิ้ลฟอร์ม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักเกณฑ์เพื่อแปลความ (ประคอง กรณสูตร, 2542: 73) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณลักษณะผู้นำ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่า r_{xy} เป็นบวก ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.90 ขึ้นไป คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.71 - 0.89 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.30 - 0.70 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ต่ำกว่า 0.30 คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า เท่ากับ 0.00 คือ ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเป็นรายด้าน

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้	4.27	0.43	มาก
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	4.36	0.37	มาก
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.32	0.45	มาก
ด้านความสามารถในการบริหาร	4.35	0.44	มาก
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	4.35	0.45	มาก
รวม	4.33	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$; S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 4.36$; S.D. = 0.37) ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 4.35$; S.D. = 0.44) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.35$; S.D. = 0.45) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = 0.45) และด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ ($\bar{X} = 4.27$; S.D. = 0.43)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมเป็นรายด้าน

รายการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ (n=354)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.45	0.37	มาก
2. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	0.31	มาก
3. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	4.31	0.41	มาก
4. นโยบายการบริหารงาน	4.38	0.29	มาก
5. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.38	0.29	มาก
รวม	4.34	0.27	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$; S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.45$; S.D. = 0.37) นโยบายการ

บริหารงาน ($\bar{x} = 4.38$; S.D. = 0.29) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.38$; S.D. = 0.29) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.36$; S.D. = 0.31) และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{x} = 4.31$; S.D. = 0.41)

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	-	.821**	.796**	.792**	.846**	.937**	.677**	ปานกลาง
X ₂		-	.717**	.737**	.765**	.895**	.630**	ปานกลาง
X ₃			-	.661**	.794**	.875**	.630**	ปานกลาง
X ₄				-	.786**	.874**	.672**	ปานกลาง
X ₅					-	.937**	.712**	สูง
X						-	.736**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) เป็นรายตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 1 ตัวแปร และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ตัวแปร ($r = 0.630-0.712$) เรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X₅) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y} = .712$) และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการบริหาร (X₄) ด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ (X₁) ด้านลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ (X₂) และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X₃) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SEE	B	SE _b	β	t	p-value
1	X ₅	.712	.506	.505	.192	.226	.044	.374	5.175	.000
2	X ₅ , X ₄	.734	.539	.537	.186	.175	.037	.280	4.783	.000
3	X ₅ , X ₄ , X ₃	.740	.547	.543	.184	.090	.036	.148	2.493	.000

R = .754 R² = .377 a = 2.213

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .374 ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .280 และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .148 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.00 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 2.213 + .223X_5 + .175X_4 + .090X_3$$

$$\text{ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z'y = .374X_5 + .280X_4 + .148X_3$$

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากรวม ($\bar{X} = 4.33$; S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 4.36$; S.D. = 0.37) ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 4.35$; S.D. = 0.44) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.35$; S.D. = 0.45) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = 0.45) และด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ ($\bar{X} = 4.27$; S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$; S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.45$; S.D. = 0.37) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.38$; S.D. = 0.29) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.38$; S.D. = 0.29) ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.36$; S.D. = 0.31) และด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{X} = 4.31$; S.D. = 0.41)

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3)

4. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .374 ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .280 และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .148 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.00 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 2.213 + .223X_5 + .175X_4 + .090X_3$$

$$Z'y = .374X_5 + .280X_4 + .148X_3$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้พบข้อประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย และนำเสนอต่อไปนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสอบคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนการบรรจุแต่งตั้งตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้น เพื่อให้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารสถานศึกษา มีทักษะทางสังคมและทักษะการ พัฒนาบุคลิกภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม และด้านความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของสต็อกคิลล์ (Stogdill, 1989 : 196) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในรูปของการจัดการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ และด้านทักษะ ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามที่ ชีระ ฐณเจริญ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะ ผู้นำ จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับเหตุการณ์ มีความสามารถในการใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับทุกคน ใช้ศิลปะและกระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลหรือทีมงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้ง สามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทสรณ์ และภาวิดา (2564) ศึกษาวิจัย คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานแก่ ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อใน

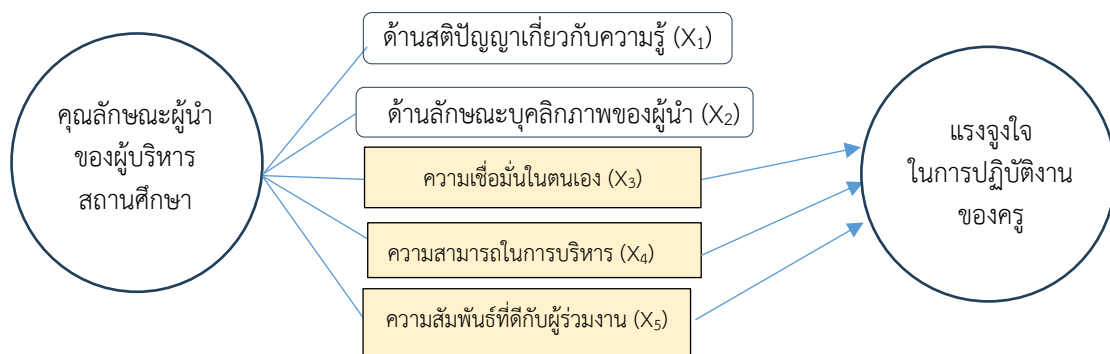
ระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Herzberg ผู้คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation) ปัจจัยนี้ช่วยเติมเต็มให้กับความต้องการของบุคคลในความก้าวหน้าและจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พันัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ เขมจิรา ทองอร่าม (2563) ศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3) สอดคล้องกับวรชญา เตชะนอก (2562) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 มีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ 2) พนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 มีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้ ตามลำดับ 3) พนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ รองลงมา ได้แก่ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามลำดับ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561) ศึกษาวิจัย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .374 ด้านความสามารถในการบริหาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ

การพยากรณ์ เท่ากับ .280 และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .148 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้อง กับ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561) ศึกษาวิจัย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 29.90

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ด้าน ความสามารถในการบริหาร (X_4) และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_3) และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .374 ด้าน ความสามารถในการบริหาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .280 และ ด้านความ เชื่อมั่นในตนเอง (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .148 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.00 สรุปดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ด้าน ความสามารถในการบริหาร และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น กว่าที่เป็นอยู่

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสำรวจ และพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพดี วางตนเหมาะสมน่าเชื่อถือ กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนกล้าคิดตัดสินใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

1.4 ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรมีการพิจารณาแก้ไขเรื่องความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาเองกับครู และระหว่างเพื่อครู กับครู ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความรู้ความสามารถ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาร่วมกัน

1.5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร ให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นนักวิจัยและพัฒนาเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความฉลาดรอบรู้และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและมีความสามารถในการจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับงาน ตามความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากการรับรู้หรือมุมมองของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองของนักเรียน และนักเรียน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สนามน้อย. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำคนพิการในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิ่งแก้ว ห้วยจันทร์. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในเขตอำเภอศรีราชา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(7), 176-189.
- เชมจิรา ทองอร่าม. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมนิวเคลียร์พลัสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- คณินนิตย์ กิจวิจิ. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ชลิต โปธีนคร. (2560). การศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. Retrieved from: <https://km.li.mahidol.ac.th/thai-studies-in-thailand-4-0/>
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พันิชทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชิดกมล ยะสุรินทร์ และคณะ (2562). คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*. 1(5), 35-50.
- ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- ฐอรกาญจน์ ฉายโชติธัญเจริญ (2560). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสยาม*.
- ณภัทรณ์ นรกิจ และ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2564). คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 55-69.
- ธนวรรธ ศรีวะรมย์. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดยโสธร, *วารสารการบริหารปกครอง*, 6 (1), 346 –378
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคนี้ Education Thailand 4.0. ใน *เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษเรื่องแนวโน้มการบริหารจัดการศึกษา*. (เอกสารอัดสำเนา).
- นันทา ทนเพ็ชร. (2563). คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home ในสถานการณ์โควิด 19 ของธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*.
- ประคอง กรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา คุณฮวย. (2566). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาระดับต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(3), 133–150.
- เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *รายงานการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ*. Retrieved June 5, 2019, from: <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/1634>
- วรัชญา เตชะนอก. (2562). ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- วัฒนกร ต่อซอน. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.

- ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภมาส วิสขนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุธิดานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธี สุทธิสมบุญและสมาน รังสิโยภุชณ, (2564). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- สุนันทา ทระเพชร. (2563). คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ในสภาวะการณโควิด 19 ของธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสกสรร สนวา. (2561). คุณลักษณะของอาจารย์มืออาชีพด้านรัฐประศาสนศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 20(2), 339 – 358.
- อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Dubrin, A. J. (2010). *Leadership research findings, practice, and skills*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 6th edition. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Stogdill, R.M. (1981). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. (2022). *Leadership in Organizations*. 4th edition. Eagle Wood Cliffs: Prentice Hall.