



The Role of School Administrators Affecting the Performance Motivation of Teachers in Schools under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization

Praeploy Atsawapattanakul¹, Prasong Tochot² and Sujitra Arampongpun³

¹M.Ed. (Educational Administration), Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

²⁻³Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

¹E-mail: praeploy.educator@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3732-6923>

²E-mail: prasong@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5729-8655>

³E-mail: Sujitra@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9012-6472>

Received 03/03/2025

Revised 15/03/2025

Accepted 20/04/2025

Abstract

Background and Aims: The role of school administrators influences teachers' motivation, visionary management, appropriate support, and a good working atmosphere will help promote teachers' commitment and teaching efficiency. If administrators can effectively create motivation, it will result in the sustainable development of educational quality. This study aims to (1) study the role of school administrators, (2) study the Teachers' motivation, (3) study the Relationship between the role of school administrators and teachers' motivation, and (4) study the Role of school administrators that affect teachers' motivation.

Methodology: This study is qualitative, involving 263 teachers and school administrators employed by the Khon Kaen Provincial Administrative Organization, comprising the study's sample group. They are separated into two groups: 223 instructors who work in schools and 40 school administrators. The Krejci and Morgan table was used to calculate the sample size. School size was used to stratify the sample size. Questionnaires were used as the data-gathering instruments. Stepwise multiple regression analysis, Pearson's product-moment correlation coefficient, mean, and standard deviation were the statistics employed.

Results: It was found that 1) The role of school administrators in schools under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the resource allocator, while the aspect with the lowest average value was the coordinator role. 2) Teachers' motivation in schools under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the motivating factor, while the aspect with the lowest average value was the supporting factor. 3) The relationship between the role of school administrators and teachers' motivation in schools under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization was positively





related, with statistical significance at the .01 level. 4) The findings indicate that the coordination and resource allocation roles significantly impact teachers' motivation ($R^2 = 0.985$, $p < .01$).

Conclusion: The participation of school administrators is positively connected with teachers' job satisfaction in Khon Kaen Provincial Administrative Organization-run schools. Teachers can be motivated to work harder by administrators who demonstrate great leadership, offer resources for assistance, and create a positive work atmosphere. This affects the quality of instruction and learning as well as the overall efficacy of the school.

Keywords: Role; School Administrators; Motivation



บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

แพรวพลอย อัสวพัฒน์กุล¹, ประสงค์ ต่อโชติ² และ สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์³

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

²⁻³คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู โดยการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ การสนับสนุนที่เหมาะสม และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการสอนของครู หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้คุณภาพการศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 263 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 40 คน ครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา จำนวน 223 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุด ได้แก่ การประสานงานและการจัดสรรทรัพยากร ($R^2 = 0.985, p < .01$)

สรุปผล: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี สนับสนุนทรัพยากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม สามารถกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม

คำสำคัญ: บทบาท; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจ

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นการสร้างเสริมความรู้ความสามารถพื้นฐาน ที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการถ่ายทอดวิทยาการเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และเป็นการสร้างโอกาสให้กับคนในสังคมมากขึ้น การศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาในสังคมได้เพราะเป็นกระบวนการในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบมีศักยภาพ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งสร้างให้คนไทยเป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมและมีการศึกษาที่สูงขึ้น มีอาชีพที่มั่นคงและมีชีวิตที่สงบสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันเนื่องมาจากลักษณะของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีการปฏิบัติงานกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านทักษะเกี่ยวกับงานและทักษะเกี่ยวกับคน ดังนั้นความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่สามารถในการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม (team work) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หลายองค์กรพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลา และกำลังคน (นภาพร เมฆมุสิก, 2551) การบริหารองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ การบริหารงานในองค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะมีผลในเชิงบวกหรือในเชิงลบต่อการบริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลขององค์กรด้วย ถ้าการบริหารองค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่บุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็ไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่ถ้าหากการบริหารมีลักษณะตรงกันข้ามกับจุดมุ่งหมาย ความต้องการกับแรงจูงใจอาจจะคาดเคลื่อนลดน้อยลง (ทิตนา แหมมณี, 2547) เป็นเพราะว่าผู้บริหารขาดการเอาใจใส่และขาดการใช้ทักษะในการบริหารที่งานอย่างสูงจึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และการทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำ (division of labor) ตามทักษะความชำนาญ (job specialization) และการให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก (สุริพร พิงพุดคุณ, 2549)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูในทุกทางเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงที่สุดเท่าที่จะกระทำได้นับว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาเอง โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะต้องหาทางดำเนินการให้ลุล่วงไปด้วยการใช้อำนาจหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงานหากผู้บริหารคนใดไม่ใช้อำนาจในการบริหาร ก็จะเป็นการยากที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงควรมีวิธีการใช้อำนาจตามที่เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968) ดังต่อไปนี้ อำนาจบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่จะทำให้บุคคลากรในโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความสำเร็จขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภารกิจเกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนการพัฒนาเมืองและชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และหนังสือกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แนวทางจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบริบทในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และใช้เป็นแนวทางในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามทิศทางที่วางไว้บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2565)

แม้จะมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังขาดงานวิจัยที่ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโดยตรงในบริบทของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพราะการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ ผลของการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านวิชาการ คือ การที่นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่ดีและด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและสภาพการเรียนรู้ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

1. บทบาทของผู้บริหาร

พงษ์อิศรา ประยัตินทรัพย์ (2557) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยยิ่งบุคคล นั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใด บทบาทก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย

วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่ต้องประพฤติปฏิบัติไปตามความเหมาะสมเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรหรือสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ

บุคคลจึงควรปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรืออำนาจหน้าที่การงานที่ตนได้รับมอบหมายให้เหมาะสม

ชุดิมาพร เชาวนีไ (2562) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจรรย์ญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

กรีนนี่ (Greene, 1992 อ้างถึงใน ขนิษฐา สมานธิ, 2558) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารมี 2 ประการ คือ ในฐานะผู้บริหารหรือผู้จัดการและในฐานะผู้นำผู้บริหารมีบทบาทที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงานหน่วยงานหรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องทำหน้าที่ที่เป็นทั้งผู้ควบคุมดูแลและบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้านและยังคงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติตน หรือลักษณะการแสดงออกของบุคคลตามแบบแผนหรือแบบอย่างตามสถานภาพ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกกับตำแหน่งที่ได้รับโดยผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถประสบการณ์และความต้องการของตนเองการแสดงออกของผู้ดำรงตำแหน่งจึงต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดควบคู่กับตำแหน่ง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) ได้สรุปว่า การจูงใจ คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองของพนักงานผู้นั้นเองด้วย ดังนั้นการจูงใจในองค์กร จึงนำไปสู่ผลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผลที่เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานด้วยในเวลาเดียวกัน

เสนาะ ตีเยาว์ (2543) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุไว้ว่าให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นการทำงานในองค์กร แต่อีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและเป็นลักษณะของความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการพลังความพยายามและเป้าหมาย

ดูบริน และไอร์แลนด์ (Dubrin & Ireland, 1995) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

วรูม (Vroom, 1995) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งเราสามารถมีโอกาสดูหนังหรือทางเลือกอื่นได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนเองและเป็นแรงขับเคลื่อนทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เฮนรี มินท์เบิร์ก (Mintzberg, 2013 อ้างถึงใน คมสันต์ สังขวิญญู, 2563) คือ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ ขององค์กร (figurehead role) 2) บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (leadership role) 3) บทบาทการ เป็นผู้ประสานงาน (liaison role) 4) บทบาทการเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor role) 5) บทบาท การเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล (disseminator role) 6) บทบาทการเป็นผู้กระจายข่าว (spokesperson) 7) บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur role) 8) บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (disturbance handler) 9) บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator role) 10) บทบาทการเป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator role) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท 1) ความต้องการดำรงชีวิต (E = existence needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = relatedness needs) และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G = growth needs) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรต้น

บทบาทของผู้บริหาร (X_{tot})

1. บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X₁)
2. บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X₂)
3. บทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X₃)
4. บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X₄)
5. บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X₅)

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})

1. ปัจจัยจูงใจ
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การได้รับงานยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความเจริญก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.2 การสอนงาน การกำกับ ดูแล
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือนหรือสิ่งตอบแทน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ ดำเนินการศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 580 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูจำนวน 535 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้ระดับและตำแหน่งงานเป็นชั้น ทำให้ได้จำนวนตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครู จำนวน 223 คน รวม 263 คน จากนั้นกำหนดผู้ให้ข้อมูล โดยเทียบสัดส่วนตามจำนวนบุคคลากร ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาตามตำแหน่งงาน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานสังกัดและประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดของแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg, 2013 อ้างถึงใน คมสันต์ สังขวิญญู, 2563) จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จัดเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 45 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ โดยการศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือของรายการข้อคำถาม แล้วสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างของตัวแปร จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามด้านเนื้อหา และความเป็นปรนัย และทำการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง โดยให้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครู จำนวน 25 คน รวม จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง และตรวจเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถามในขณะที่รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) 5 ระดับ เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คำนวณจากสูตร Ferguson (1981) การถดถอยสหสัมพันธ์พหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
1	เพศ			
	ชาย	102	38.78	2
	หญิง	161	61.22	1
รวม		263	100.00	
2	อายุ			
	21-30 ปี	38	14.45	3
	31-40 ปี	107	40.68	1
	41-50 ปี	92	34.98	2
	51-60 ปี	26	9.89	4
รวม		263	100.00	
3	ตำแหน่ง			
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	18	6.80	3
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	22	8.40	2
	ครู	223	84.80	1

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
	รวม	263	100.00	
4	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	4
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	42.60	2
	ปริญญาโท	148	56.30	1
	ปริญญาเอก	3	1.10	3
	รวม	263	100.00	
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	5	1.90	4
	1-10 ปี	124	47.15	1
	11-20 ปี	75	28.52	2
	20 ปีขึ้นไป	59	22.43	3
	รวม	263	100.00	

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.22 เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 เป็นผู้ที่มียุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 34.98 อายุ 21-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45 และเป็นผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ตำแหน่งพบว่า ครูผู้สอนจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 จบการศึกษาสูงกว่าระดับ ปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และจบการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 เป็นผู้ที่มิประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.15 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 ประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 และลำดับที่น้อยที่สุดคือประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 263 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน (X_{tot}) ($n = 263$)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร	4.91	0.16	มากที่สุด
2. บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน	4.82	0.33	มากที่สุด
3. บทบาทการเป็นผู้ติดตามผล	4.89	0.23	มากที่สุด
4. บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา	4.88	0.24	มากที่สุด
5. บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร	4.95	0.17	มากที่สุด
รวม	4.89	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.17) อยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = 0.16) อยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทการเป็นผู้ติดตามผล ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.23) อยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.24) อยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน (Y_{tot})

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.90	0.22	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.80	0.37	มากที่สุด
3. ลักษณะงาน	4.92	0.19	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	4.97	0.17	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	4.82	0.31	มากที่สุด
รวมปัจจัยจูงใจ	4.89	0.22	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.76	0.38	มากที่สุด
2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล	4.82	0.36	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.83	0.37	มากที่สุด
4. สภาพการทำงาน	4.90	0.26	มากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. เงินเดือน สิ่งตอบแทน	4.95	0.14	มากที่สุด
รวมปัจจัยค่าจูง	4.85	0.29	มากที่สุด
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน	4.87	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.22) อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยค่าจูง ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.29) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$	$\bar{X}_4$	$\bar{X}_5$	$\bar{Y}$
บทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X_1)	1.00					
บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X_2)	.869**	1.00				
บทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X_3)	.938**	.867**	1.00			
บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X_4)	.931**	.928**	.978**	1.00		
บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_5)	.877**	.663**	.992**	.850**	1.00	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	.918**	.969**	.916**	.965**	.781**	1.00

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับที่สูงที่สุดอยู่ที่ ($r=.969$) หรือ 96.90 รองลงมาคือ ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X_4) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ที่ ($r=.965$) หรือ 96.50 รองลงมาคือ ด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X_1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ที่ ($r = .918$) หรือ 91.80 รองลงมาคือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X_3) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ ($r=.916$) หรือ 91.60 และบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_5) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ ($r=.781$) หรือ 78.10

ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พิจารณาจาก ตัวแปรตามคือความมีประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	P-values
X ₂	.969	.939	.939	.06160	4036.219**	.000
X ₂ , X ₅	.987	.973	.973	.04093	331.166**	.000
X ₂ , X ₅ , X ₄	.987	.975	.975	.03972	17.071**	.000
X ₂ , X ₅ , X ₄ , X ₃	.992	.985	.985	.03097	167.980**	.000
X ₂ , X ₅ , X ₄ , X ₃ , X ₁	.993	.985	.985	.03078	4.207**	.000

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X₂) ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X₅) ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X₄) ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X₃) และด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X₁) จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือ บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X₂) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 93.90 (R² = .939) และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X₁) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 98.50 (R²=.985)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	-.144	.076		-1.891	.060
X ₂	.457	.023	.607	19.956	.000
X ₅	.474	.040	.324	11.956	.000
X ₄	.792	.059	.783	13.490	.000
X ₃	-.776	.059	-.723	-13.184	.000
X ₁	.080	.039	.055	2.051	.041

ตัวแปร	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	β	
R= .993, R ² = .985, Adjusted R ² = .985, Std.error= .03078 F= 4.207				

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X₂) ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X₅) ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X₄) ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X₃) และด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X₁) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .993 (R=.993) หรือร้อยละ 99.30 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 98.50 (R²=0.985) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (X₂) รองลงมา คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X₅) รองลงมา คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (X₄) รองลงมา คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล (X₃) และด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .607 (X₂) , .324 (X₅) , .783 (X₄) , -.723 (X₃) , .055 (X₁) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) Y' = -0.144 + 0.457** (X₂) + 0.474** (X₅) + 0.792** (X₄) - 0.776** (X₃) + 0.080** (X₁)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) Z = 0.607 Z₂ + 0.324 Z₅ + 0.783 Z₄ - 0.723 Z₃ + 0.055 Z₁

อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์การบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ สถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับงานบริหารทุกด้าน ซึ่งการแสดงออกของบทบาทของผู้บริหารนั้น จึงต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดควบคู่กับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วลีษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การแสดงถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้ประสานงาน มีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์มีเป้าหมายและการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ โฮมราช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทด้านการเป็นผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง ทั้งนี้ อาจเกิดจากนโยบายในการพัฒนาข้าราชการครูทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีนโยบายพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน และกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดแนวทางในการบริหารงานทางด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้แก่การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิรูประบบบริหารจัดการ การจัดระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษา อำนาจให้การบริหารจัดการเป็นระบบ เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสายัณห์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนมีส่วนเสริมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อีกทั้ง มีโอกาสปฏิบัติงานอย่างอิสระ ในการเลือกวิธีทำงานด้วยตัวเอง ตลอดจนผู้บังคับบัญชามอบหมายชิ้นงานสำคัญและเร่งด่วน ให้ปฏิบัติงานเสมอโดยที่ได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาระยอง เขต 1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและมีอิสระในการดำเนินงานความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลและปริมาณงานไม่มากหรือน้อยเกินตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือน สิ่งตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเงินเดือนที่ครูได้รับมีความเหมาะสมค่าครองชีพ รายได้ของครูช่วยให้ครูและครอบครัว สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง สวัสดิการอื่น ๆ ของข้าราชการครูมีความเหมาะสม และครูมีสิทธิขออนุญาตลาหยุดงานเป็นไปตามระเบียบราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (2553) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอกะฉังนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอกะฉังนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ เอกเพชร สมคิด นาคขวัญ และจรัส แก้วมณี (2561) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล และด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ บุญสุนัย (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 4) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบข้างต้นที่กล่าวมานั้นเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารงาน และนำพา

องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 1 ที่ว่า องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ และสอดคล้องกับเนตรนภา นมัสโรสง (2562) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า บทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานสัมพันธ์การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จึงแสดงให้เห็นถึง ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ด้านบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา ด้านบทบาทการเป็นผู้ติดตามผล และด้านบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจูง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นั้นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา สมานิจ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สุโขทัยธรรมาธิราช.

- คมสันต์ สังขญาณ. (2563). บทบาทของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภรณ์ บุญสุน. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุติมาพร เขาวนไ. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร, สมคิด นาคขวัญ, และ จรัส แก้วมณี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทิตนา แคมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภาพร เมฆมุสิก.(2551). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เนตรนา นมัสโสสง. (2562). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์อศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียนมาตรฐานสากลปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.



- วชิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สายันท์ ตากมัจฉา. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). การศึกษา: รากฐานประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- สิริกานต์ โฮมราช. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). การบริหารจัดการทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา. (พ.ศ.2566 – 2570). Retrieved from: <https://kkpao.go.th/kkpao/uploads/editor/632941a134552.pdf>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in. Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper & Row.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1995). *Management and organization (3rd ed.)*. Cincinnati, OH: South-West College.
- Ferguson, George A. 1981. *Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th Ed.*, Tokyo McGraw-Hill Book Company.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). The bases of social power. Ann Arbor: *Institute for Social Research*, University of Michigan. Illinois: Richard D. Irvin.
- Greene, J. P. (1992). Beyond Power: Paradigm Subversion and Reformulation and the Re-creation of the Early Modern Atlantic World. In D. C. Hine, & J. McLeod (Eds.), *Crossing Boundaries: Comparative History of Black People in Diaspora* (pp. 319-342). Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.





- Likert, R. T. (1967). *The human organization its management, and value*. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (2013). *Simply Managing: What Managers Do—and Can Do Better*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. Revised Edition, Jossey-Bass Classics.

