



The Relationship Between Desirable Characteristics of School Administrators and Work Motivation of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, Area 1

Yot Prukchaikul and Amnuay Thongprong

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6712470015@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0605-0150>

E-mail: amnuay.t@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1977-9894>

Received 16/01/2026

Revised 27/01/2026

Accepted 25/02/2026

Abstract

Background and Aims: Effective educational management requires school administrators with desirable characteristics, as these directly influence the working atmosphere and teachers' motivation, which are crucial factors affecting the quality of teaching and learning and students' academic achievement. In schools under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok, Area 1, teachers face diverse workloads and pressures. Therefore, studying the relationship between the desirable characteristics of school administrators and teachers' work motivation is necessary to provide information for improving effective school administration. The objectives of this research were (1) to examine the level of desirable characteristics of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, Area 1, (2) to examine the level of teachers' work motivation under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, Area 1, and (3) to investigate the relationship between the desirable characteristics of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, Area 1.

Methodology: The sample for this study consisted of 367 teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok 1, during the 2025 academic year. The sample size was determined using Taro Yamane's formula for sample size calculation. A multi-stage sampling technique was employed, beginning with stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using a statistical software package. The statistics utilized for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

Results: The research findings revealed the following: 1) The overall and individual aspects of desirable characteristics of school administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok, Area 1, were at a high level. 2) The overall and individual aspects of teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office,





Bangkok, Area 1, were at a high level. 3) The overall relationship between administrators' use of desirable characteristics of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok, Area 1, showed a high positive correlation ($r = .720$), which was statistically significant at the .01 level.

Conclusion: The findings indicate that the desirable characteristics of school administrators are a crucial factor that is strongly and significantly related to teachers' work motivation.

Keywords: Desirable Characteristics; Motivation; Relationship



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ยศ พฤกษ์ชัยกุล และอานวย ทองโปร่ง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อบรรยากาศการทำงานและแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ครูยังเผชิญภาระงานและความกดดันที่หลากหลาย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงมีความจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูและ3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 367 คน โดยวิธีการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้วิธีการสุ่มแบบขั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1โดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r = .720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการใช้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์; แรงจูงใจ; ความสัมพันธ์

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนระบบ

การศึกษา โดยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการกำกับ ดูแล และตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของสถานศึกษา อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และประสิทธิผลของสถานศึกษา ชัยยนต์ เพาพาน(2559)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยได้ระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องเป็นผู้มี “คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” ทั้งนี้ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์” หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมและควรแก่การยอมรับในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด พรนิภา คงเพชรศักดิ์(2565) นอกจากนี้ ครูสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติตน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ครูและอยู่ภายใต้จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่ 8 ที่ระบุให้ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี และยึดมั่นในคุณธรรมอันเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน นักวิชาการจำนวนมากได้อธิบายไว้ว่าเป็นพลังผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และขวัญกำลังใจ โดยมีทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งต่างชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

ดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อาทิ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การครองตนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหาร ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) พบว่า ครูต้องรับภาระงานที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านงานธุรการ งานโครงการ งานการเงิน การพัสดุ รวมถึงแรงกดดันจากนโยบายและความคาดหวังของสังคม ส่งผลให้ครูจำนวนหนึ่งมีขวัญกำลังใจลดลง ขาดความกระตือรือร้น และมีความเหนื่อยหน่ายออกจากงานมากขึ้น ซึ่งสภาวะดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุปัจจัยทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภายใต้บริบทดังกล่าว คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน of ครู ประกอบกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งถือเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และมีความซับซ้อนสูง ครูต้องเผชิญกับสภาวะกดดันจากการแข่งขันทางวิชาการ ความคาดหวังจากผู้ปกครอง และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จิตรเลขา ทองสุข, 2566) ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการ

นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการยอมรับจากชุมชนและสังคม และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ อ้างอิงจาก Stogdill อ้างถึงใน เบญจพร ห่อประเสริฐ(2563) ได้ทำการศึกษาและสรุปทฤษฎีผู้นำไว้ 5 ทฤษฎีดังนี้ 1. **ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่หรือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (The Great Man Theories)** กล่าวคือผู้นำเป็นผลจากพันธุกรรม โดยกำเนิด เกิดมาพร้อมลักษณะบางประการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นผู้นำ โดยผู้นำตามทฤษฎีนี้จะมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากผู้อื่น 2. **ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental Theories)** กล่าวคือ ผู้นำเป็นผลมาจากเวลาสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ สถานการณ์ทำให้เกิดผู้นำ ผู้นำจึงเกิดขึ้นด้วยความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา ในวิกฤติ ต่างๆ 3. **ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal situation theories)** กล่าวคือ ภาวะผู้นำ เป็น ผล มาจาก ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล กับ สถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำเป็นผลจากลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ หน้าที่สำคัญของผู้นำคือช่วยเหลือกลุ่ม ในการกำหนดเป้าหมายและหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมาย 4. **ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction expectation theories)** กล่าวคือ ภาวะผู้นำคือการสร้างปฏิสัมพันธ์ ยิ่งหากมีปฏิสัมพันธ์ เป็นไปตาม ความคาดหวังของกลุ่ม แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกจะเปลี่ยนแปลงไปตามความคาดหวัง 5. **ทฤษฎีมนุษยธรรม (Personal situation theories)** เป็นทฤษฎีที่เน้นความเป็นมนุษย์และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกภายในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร อ้างอิงจาก จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้บริหารคือสิ่งที่บ่งชี้เหมาะสมในการเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารต้องรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน พร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีสามารถในการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมถึงสามารถกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหาร อ้างอิงจาก Hodgetts (1999) อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) อธิบายว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร คือ ลักษณะเฉพาะหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคลและมีสัมพันธ์กับการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) สติปัญญาที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป 2) มั่นคงทางอารมณ์ 3) สามารถในการใช้แรงจูงใจ 4) ทักษะการแก้ปัญหา และ 5) ทักษะการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ อ้างอิงจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) อ้างถึงในพงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559) อธิบายแรงจูงใจในการทำงานผ่านปัจจัยหลัก 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในงานที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดพึงพอใจ มีแรงผลักดัน และปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ประกอบด้วย สำเร็จ การยอมรับนับถือก้าวหน้า ลักษณะงาน และรับผิดชอบ อีกกลุ่มคือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่สามารถทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ เช่น การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน สัมพันธระหว่างบุคคล และเงินเดือน

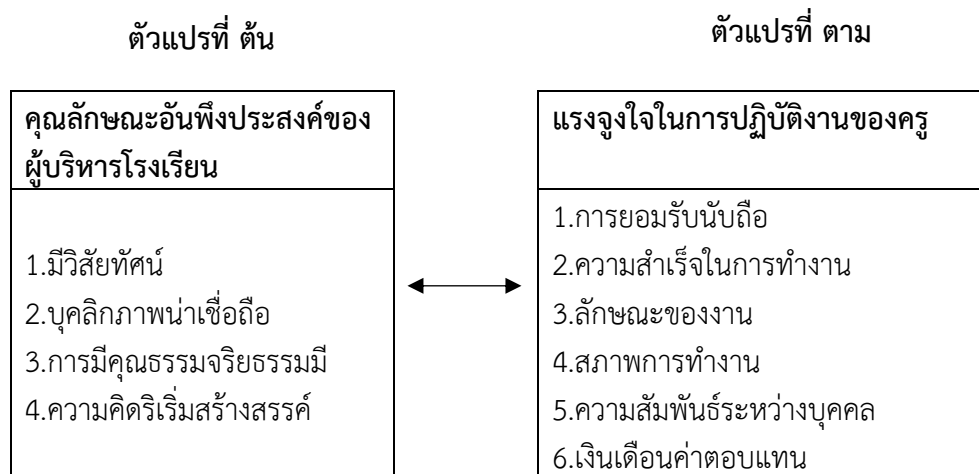
แนวคิดเกี่ยวกับความหมายแรงจูงใจ อ้างอิงจาก สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) อธิบายว่าแรงจูงใจคือสภาวะผลักดันให้บุคคลเกิดอยากทำงาน เป็นกลไกที่ทำให้เกิดชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับสำคัญของแรงจูงใจ อ้างอิงจาก พรภวิชัย บาทขุนทด (2567) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดกระตือรือร้น เพิ่มพลังในการทำงาน มีพยายามและไม่ท้อถอย ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและหาความสัมพันธ์ ซึ่งได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย โดยการวิจัยในครั้งนี้เน้นการสอบถามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สันเคราะห์องค์ประกอบดังนี้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนของ Hodgetts (1999) Barnard(2009)ชุตินา สุทธิวาร(2560)ชัชวาล วันเลิศ(2560)สายฝน จันทร์บุปผา(2560) เบญจพร ห่อประเสริฐ(2563)ภัคภา บัญญัติ(2564)ภาวิณี ประทุมสาย (2564)อรอนงค์ เทียบอุดม(2565)สิริขวัญ อาจวิชัย(2565)สุภาวดี สอนกลาง(2565)ที่มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย1.มีวิสัยทัศน์ 2.บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 3.การมีคุณธรรมจริยธรรมมี 4.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แรงจูงใจในการการทำงานของครูผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูของ Maslow (1970), Alderfer (1972) , Herzberg(1993)สุจิรา ถาปิ่นแก้ว(2565) จิตรเลขา ทองสุข (2566), สุราทิพย์ ทองอัน(2566), ตติย์พร เขตรักษา(2566), สมศักดิ์ ยางเปือก(2566) ทิณวัตร ภูพานเพชร (2566), พรภวิชัย บาทขุนทด(2567), สายสุตา สาหัส(2568)ที่มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1.การยอมรับนับถือ 2.ความสำเร็จในการทำงาน 3.ลักษณะของงาน 4.สภาพการทำงาน 5.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6.เงินเดือนค่าตอบแทนผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 4,922คน กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ จำนวน 367 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นชั้นในการแบ่งประกอบด้วย 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลางดังตาราง

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาด

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสำรวจจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้วัตรกรรมของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = 0.60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่า = .929

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms ในการสอบถาม ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 367 คน โดยจำกัด 1 คำตอบต่อข้อ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดนำมาลงมาลงรหัส (Coding) สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยนำเสนอเป็นตารางความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างการใช้นวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	4.52	.411	มากที่สุด	2
2. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.54	.369	มากที่สุด	1
3. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.47	.467	มาก	3
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.46	.431	มาก	4
รวม	4.49	0.419	มาก	

จากตารางที่ 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D = 0.419) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D = 0.369) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D = 0.411) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D = 0.467) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D = 0.431) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การยอมรับนับถือ	4.49	.369	มาก	2
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.52	.355	มากที่สุด	1
3. ลักษณะของงาน	4.41	.435	มาก	5
4. สภาพการทำงาน	4.45	.438	มาก	4
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.47	.401	มาก	3
6. เงินเดือนค่าตอบแทน	4.38	.483	มาก	6
รวม	4.45	.413	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.52, S.D = .413) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.52, S.D = 0.355) ด้านการยอมรับ

นับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D = 0.369) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D = 0.401) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.438) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.435) และ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.483) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁	.570**	.428**	.477**	.515**	.511**	.454**	.595**
X ₂	.581**	.505**	.515**	.538**	.533**	.427**	.621**
X ₃	.593**	.518**	.578**	.630**	.615**	.550**	.704**
X ₄	.557**	.498**	.588**	.610**	.570**	.481**	.666**
X _t	.639**	.541**	.601**	.640**	.621**	.534**	.720**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 แสดงการใช้นวัตกรรมของผู้บริหาร (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_t) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือและด้านการมีวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1. ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ วิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลภายในองค์กร เชื่อถือ เคารพ และศรัทธา และเป็นแรงจูงใจให้คนในองค์กรปฏิบัติงานตามนโยบายจนประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชวาล วันเลิศ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดภา บัญญัติ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอนงค์ เทียบอุดม (2565) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ แก้วแสง(2561) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน และสามารถเรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การยอมรับนับถือ 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4.สภาพการทำงาน 5.ลักษณะของงาน 6.เงินเดือน ค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่า ครูได้รับการกระตุ้น ผลักดัน และโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตรเลขา ทองสุข (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตรา ถาปิ่นแก้ว(2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาทิพย์ ทองอัน (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เป็นไปในทางเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายและคาดการณ์ในอนาคตได้เป็นอย่างดีและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ พร้อมกับมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ตามกรอบความถูกต้องของกฎและระเบียบต่างๆ และเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม สื่อสัจย์สุจริตและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเป็น ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะและสถานที่ มีวาจาที่สุภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีและให้เกียรติผู้อื่นเสมอจึงเป็นการกระตุ้นให้ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลมากขึ้นสอดคล้องกับแนวความคิดของศุภมาส วิสีชนาม (2560)อ้างถึงใน ศศิธร พิมพ์แก้วและ กัญญารักษ์ การย์ เลิศอมรศักดิ์(2567) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน เพื่อมุ่งพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการครองตน ครองงาน และทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ทั้งยังทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงาน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัญญา อุบายลับ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สายฝน จันทร บุปผา(2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และสอดคล้องกับ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์(2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษามีบางประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ประการแรก คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอื่น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะทักษะการนำเสนอแนวคิดที่มีจินตนาการ การพัฒนา นวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อสภาพสังคมและ การศึกษาในยุคปัจจุบัน ถัดมาในส่วนบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ส่วนที่ควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ คือ การใช้วาจาที่ สุภาพ เหมาะสม และเหมาะสมกับบริบทของการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เนื่องจากประเด็นนี้มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงจิตวิทยาและมารยาททางวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วย เสริมสร้างภาพลักษณ์น่าเชื่อถือของผู้บริหาร สำหรับการมีวิสัยทัศน์ ข้อมูลบ่งชี้ว่าการคาดการณ์แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นองค์ประกอบ สำคัญของผู้ในยุคใหม่ที่ต้องสามารถประเมินสถานการณ์ วางทิศทาง และขึ้นนำองค์กรให้ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สุดท้าย คุณธรรมจริยธรรม ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือยุติธรรมต่อทุกคน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการ บริหารงานที่โปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงควรพัฒนาในประเด็นนี้อย่างจริงจัง เพื่อสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เสมอภาค และส่งเสริมไว้ว่างใจระหว่างสมาชิกในองค์กร

2. จากผลการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการสอนและผูกพันต่อองค์กร ประการแรกในด้านเงินเดือน

และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เป็นสัญญาณว่าครูยังรู้สึกว่าการค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นควรพิจารณาปรับปรุงระบบสวัสดิการและดูแลผลตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น ในส่วนของความสำเร็จในงาน ข้อมูลสะท้อนว่าส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือประเด็นเรื่องการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนและงานอื่น ๆ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทของตน และสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น สำหรับด้านการยอมรับนับถือ ผลการประเมินชี้ว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาแนวปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและเพิ่มความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรปรับตัวเพื่อเข้ากับครูและสร้างสัมพันธ์เชิงบวกให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากประเด็นนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารที่ดี และการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ส่วนของด้านสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าครูต้องการการปรับปรุงอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการให้พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและแรงจูงใจของครูเนื่องจากเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สุดท้ายในด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรพิจารณาการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ ชำนาญการ และความถนัดเฉพาะบุคคลของครู การจัดงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ครูทำงานได้เต็มศักยภาพ ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรธำรงรักษาคุณลักษณะที่มีอยู่ รวมถึงพัฒนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ และเชื่อมั่นในการตัดสินใจ โดยยังคงยึดมั่นในหลักกฎหมาย กฎระเบียบ และความถูกต้องควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ ความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในองค์กร

ในส่วนของคุณลักษณะของผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือ แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ ใช้วาจาที่สุภาพ มีมารยาททางวิชาชีพ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี และให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ เพราะคุณลักษณะที่เหมาะสมจะช่วยสร้างไว้ความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในสถานศึกษา

ดังนั้น การรักษาและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจของครู ส่งผลให้ครูมีพลังในการทำงาน ทำงานด้วยมุ่งมั่น และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น
3. ควรมีการทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในเชิงคุณภาพ
4. ควรมีการทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิตรเลขา ทองสุข. (2566). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21* ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- จุฑารัตน์ แก้วแสง. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ชัชวาล วันเลิศ. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการรัตนบุศย*, 5(3), 78–95.
- ชุดิมา สุธธิดารัง. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ตติย์พร เขตรักษา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ทินวัตร ภูพานเพชร. (2566). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด].
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- เบญจพร ห่อประเสริฐ. (2563). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- พงศ์ภัทร์ สุธาประเสริฐพง. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดสระบุรี [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- พรนิภา คงเพชรศักดิ์, รวงทอง ถาพันธุ์, & ทินกร พูลพฒ. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(3), 85–93.
- พรวิชัย บาทขุนทด. (2567). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), 100–105.
- ภาคภา บัญญัติ. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ภาวิณี ประทุมสาย. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 23 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- วัญญา อุบายลับ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- ศศิธร พิมพ์แก้ว, & กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 35(3), 49–64.
- ศุภมาส วิสขนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองนคม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สายฝน จันทร์บุปผา. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย บูรพา].
- สายสุตา สาหัส. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองนคม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564–2565*.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.obec.go.th>
- สิริขวัญ อาจวิชัย. (2565). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด]*.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- สุธาทิพย์ ทองอัน. (2566). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]*.
- สุภภาวดี สอนกลาง. (2565). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]*.
- อรอนงค์ เทียบอุดร. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Barnard, C. I. (2009). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Cronbach, Lee J. *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.), published in 1990 by Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work* (7th ed.). Dryden Press.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.