

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

The Roles of School Administrators and the Teachers' Motivation Factors of the Academic  
Performances under Pathum Thani Primary Educational Service Area

วาสนา เต่าพาลี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2,484 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, ผลงานทางวิชาการ, ปัจจัยจูงใจ, ครู

Abstract

This research aimed to study: (1) the roles of school administrators, (2) the teachers' motivation factors of the academic performance, and (3) the relationship between the role of school administrators and the teachers' motivation factors of the academic performance. The research sample was 331 teachers under Pathumthani Primary Educational Service Area. The data were collected using Likert five point rating scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment coefficient to determine the relationship. The research results were as followed (1) the roles of school administrators was at the high level in all aspects, (2) the teachers' motivation factors of the academic performance were also at the high level in all aspects, and (3) the relationship between the roles of school

administrators as academic leaders and the teachers' motivation factors of the academic performance revealed moderate positive relationship at .01 level of significance.

**Keywords:** roles, school administrators, teachers' motivation, factors, performances

## ความนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของคนในสังคม ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นต่อไป (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมาจึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 9 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสาน

ความสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การประเมินผล (7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (9) การส่งเสริมเทคโนโลยี

ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจ

ให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น กระทรวงศึกษาธิการในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานในลักษณะที่เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-13)

ซึ่งเป็นการยกระดับฐานะของข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเงื่อนไขให้ครูได้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูผู้สอนดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องมีความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการสอนด้วย ซึ่งเงื่อนไขหรือเกณฑ์เหล่านี้ คือ ผลของการพัฒนาคุณภาพของการสอนหรือผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี)

ในปัจจุบันยังมีครูที่ได้รับเงินเดือนในระดับที่สามารถส่งผลงานทางวิชาการได้แต่ไม่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งอาจมาจากครูในสายผู้สอนขาดแรงจูงใจ ขาดการเสริมสร้างกำลังใจ และปัญหาครูมีภาระมาก ไม่ใช่เพียงแค่เป็นครูผู้สอน แต่

จะต้องทำงานกิจกรรมในโรงเรียน เตรียมซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนทำให้เกิดความสับสนที่จะต้องมาทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตนเอง ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากข้าราชการครูยังไม่มีความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบกับมีความเข้าใจว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการทำผลงานในรูปแบบการวิจัยและภาระงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาก จึงไม่มีเวลาจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2556)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการทำผลงานทางวิชาการของครูจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูและนำข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เพื่อวางแผนจัดการศึกษา และหาแนวทางกระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงใจในการทำผลงาน

ทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

#### 1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่นั้น เป็นผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งและมีภาวะเป็นผู้นำ เพราะความมีประสิทธิภาพ ของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ควบคุมดูแลและบังคับบัญชาการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะวางไว้อย่างแน่ชัด ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีก็สามารถนำองค์กรให้ร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2543, หน้า 69)

#### 2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้อย่างชัดเจนว่าจะยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญโดยมุ่งหวังจะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบจากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### 3. การประสานความสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคลโดย ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และ

ประสบการณ์พิเศษที่ต้องการให้มาช่วยพัฒนา  
สถานศึกษาด้านทรัพยากร ด้านการเรียนการสอน

#### 4. การประสานความสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและ  
สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง  
ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่าย  
สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ  
ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ  
ประสบการณ์พิเศษที่ต้องการให้มาช่วยพัฒนา  
สถานศึกษา ด้านทรัพยากร ด้านการเรียนการสอน และ  
กิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์  
กีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้มีนักวิชาการ  
หลายท่านได้ให้ความหมายของการประสานสัมพันธ์ไว้  
ดังนี้

#### 5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและ  
บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครู  
เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและไปทัศนศึกษา  
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อ  
สถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง  
ของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการ  
จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนา  
บุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

#### 6. การประเมินผล

การจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551  
สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ  
นำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุง การ  
จัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนัก  
วิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2552, หน้า 5) การวัด  
และประเมินผลการเรียนประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ  
สองประการ คือ การวัดและการประเมิน

#### 7. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

การส่งเสริมให้มีการวิจัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่มีความ  
สำคัญต่อผลสำเร็จของการวิจัย และการใช้ผลงาน  
การวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการการศึกษาของ  
สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างยิ่ง ผลสำเร็จดังกล่าว  
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง  
ต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งจากกรอบแนว  
ทางการส่งเสริมการวิจัยที่ปรากฏในปัจจุบันนี้เป็นกรอบ  
ที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ยกต่อการนำไปปฏิบัติใน  
โรงเรียนแต่ละระดับ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานีจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการ  
วิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานใน  
สังกัด

#### 8. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะดำเนินการ  
ประชาสัมพันธ์หน่วยงานทั้งบุคลากรภายในหน่วยงาน  
และประชาชนภายนอกหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ (1) การ  
ประชาสัมพันธ์กับบุคลากรภายในหน่วยงาน บุคลากร  
ในหน่วยงานนับเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการดำเนินงาน  
และอยู่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร การสร้างความเข้าใจต่อกัน  
ต้องอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร  
รักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพ หากบุคลากรเข้าใจปัญหา ข้อจำกัด และ  
นโยบายของหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหา  
ความขัดแย้งกันในหน่วยงานจะได้น้อยลง

#### 9. การส่งเสริมเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ (2528, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนว่าเป็น  
สิ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ นักเรียนเกิดความสนใจ  
และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น  
กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทาง  
ในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี  
เพื่อการศึกษา จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการ  
ชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการหรือ  
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถจะทำผลงานวิชาการการทำงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ และ สามารถจะทำผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนาการสอนของตนได้ ซึ่งผู้วิจัยได้และสรุปว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่จะเกิดขึ้นจนเกิดเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเป็นการตอบสนองในการทำ ผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ความต้องการ ความก้าวหน้า ความต้องการความเคารพนับถือ และ ความต้องการอำนาจ ดังนี้

#### 1. ความต้องการความก้าวหน้า

เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่ง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัด ด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคลที่มี ตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจใน งานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน

#### 2. ความต้องการความเคารพนับถือ

ทิพมาศ แก้วชิม (2543, หน้า 8) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ ยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการ ยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ความต้องการอำนาจ

เฟรนช์ ราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึง ใน อรุณ รักธรรม, 2533, หน้า 70) ได้เสนอ แนวที่มา ของอำนาจไว้ 5 ประการ คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำ สามารถให้หรือเพิ่มรางวัลผู้บังคับบัญชา สามารถที่จะ

ช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่ให้ความ ร่วมมือแก่ตน ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาแล้ว จะได้สิ่งตอบแทนเป็นรางวัล อาจได้ สิ่งของและโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 2) อำนาจจากการบังคับบัญชาขู่เชิญ (coercive power) อำนาจชนิดนี้มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัวให้เกิด แก่ผู้บังคับบัญชาผู้นำจะสามารถลงโทษบุคคลที่ขัด คำสั่ง หรือไม่ร่วมมือกับตนในลักษณะข่มขู่บังคับให้ ปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ (3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจชนิดนี้เกิด จากสถานะหรือ ตำแหน่งของหัวหน้า เป็นอำนาจที่มี พื้นฐานจากกฎ ระเบียบ และเป็นอำนาจที่มีระดับสูงต่ำ ตามตำแหน่งของการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตาม โครงสร้างตามหน้าที่ของการจัดองค์การ (4) อำนาจที่เกิด จากการอ้างถึงหรือใกล้ชิด (referent power) เป็นอำนาจที่ เกิดจากความสามารถของผู้นำในการที่สร้างศรัทธาให้ เกิดความเคารพยกย่องและจงรักภักดีต่อผู้นำ

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ไว้ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) การเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (3) การ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสานความสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การ ประเมินผล (7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ (9) การส่งเสริม เทคโนโลยี

ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการที่ได้ จากการสังเคราะห์ทฤษฎี ได้แก่ (1) ความต้องการความ เจริญก้าวหน้า (2) ความต้องการความเคารพนับถือ (3) ความต้องการอำนาจ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมุ่งศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเครื่องมือ แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยให้กลุ่มขอบข่ายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ตลอดจนได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2,484 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน โดยมีวิธีเลือก กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามความสะดวก (convenience sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 11 ข้อ จากนั้นนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1. ผู้วิจัยขอรับหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาต ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยข้อมูลทั่วไป

ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยของวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่ง/หน้าที่เป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี

2. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุดคือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

3. ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับทุกรายด้านและรายชื่อที่พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุดคือ ด้านความต้องการอำนาจ

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กัน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูด้านความต้องการความเคารพนับถือ รองลงมา คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูด้านความต้องการความเคารพนับถือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการอำนาจ

## การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจบการศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารสถานศึกษาทุกคนและผ่านการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิด

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัย สายยุทธ เหล่ากิมสู้ง (2547, หน้า 82-83) ได้ทำการวิจัย บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน

2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดเพื่อให้นักแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยแสดงออกให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลในการแสดงออกและการที่อุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 74-83) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารการงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพที่ผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารยุคใหม่ควรมีบทบาทในการบริหาร และการจัดการศึกษาดังนี้ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสานความสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การประเมินผล (7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ (9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อ้างถึงใน จ. สอดคล้องกับงานวิจัย อุดม ธารณะ (2553, หน้า 34) ได้ทำการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ครูผู้สอนต้องได้รับการสนับสนุนเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก

## ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษา บทบาทของครูในสถานศึกษากับ  
ปัจจัยอื่น ๆ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: กุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.

ทิพมาศ แก้วชม. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญา  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พนัส หันนาคินทร์. (2543). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

สายยุทธ เหล่ากิมฮึ้ง. (2547). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด  
ร้อยเอ็ด. พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริลักษณ์ สุธงคะ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการท างานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขต พื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเล  
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). สำนักงานประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา.  
กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (2556). แนวทางการปฏิรูปการศึกษา. ปทุมธานี: ผู้แต่ง.

อุดม ธารณะ. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรุณ รักธรรม. (2533). มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

## References

- Hunnakin, P. (2000). *Administration of staff in schools*. Phitsanulok: Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Kawchim, T. (2000). *Motivations for teachers with Satit Ongkharak school*. Thesis in Education, Srinakharinwirot university. (in Thai)
- Ministry of Education. (2003). *National education act BE 2542 fever. More (No. 2) BE 2002*. Bangkok: Kurusapa. (in Thai)
- Ministry of Education. (2007). *Ministry of education reform*. Bangkok: TSB product. (in Thai)
- Office of the National Primary Education Commission. (1985). *The education reform*. Phathum Thani: Author. (in Thai)
- Panit, V. (2012). *Way of learning for students in the 21st century*. Bangkok: SodsriFoundation-Sarit Wong.
- Raktam, A. (1990). *Interpersonal skills to the executive*. Bangkok: Institute of Development Administration. (in Thai)
- Laokimhung, S. (2004). *The role of executives affect the academic performance and to postpone appointment of schools teaching in grades 3-4 under the Basic Education offense*. Phitsanulok: Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Tarana, A. (2010). *The role of education in promoting a learning process focused on the learners in schools under the education service area office 2 Kamphaeng district*. Master's thesis in education, Srinakharinwirot university. (in Thai)
- Suaungka, S. (2006). *The relationship between motivation for treatment the effectiveness of teachers of primary schools, the executive committee of private education development zone, the eastern seaboard*. Master's thesis in Education, Burapa university. (in Thai)

