



บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

เนตรนภา นมัสโรสง

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อีเมล : natnapa.nam@mbu.ac.th

พระปริยัติสารเวที, ดร. ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อีเมล : tongsuk.suttasiri@gmail.com

Received: May,27,2020 Revised: June,24,2020 Accepted: June,30,2020

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 3) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 56 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า:

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากร ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งกรงาน

3. บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การประเมินผล การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .949^{**} + .250^{**}(X_7) + .200^{*}(X_3) + .165^{*}(X_6) + .143^{*}(X_2)$$

$$\hat{Z}_y = .281^{**}(Z_{X7}) + .227^{*}(Z_{X3}) + .191^{*}(Z_{X6}) + .170^{*}(Z_{X2})$$

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS MOTIVATING THE PERFORMANCES OF TEACHERS IN THE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32

Natnapa Namasthaisong

E-mail : natnapa.nam@mbu.ac.th

Dr. Phrapariyatsaravethee Sutthasiri, Dr.Khattiya Duangsamran

Graduate School, Mahamakut Buddhist University

E-mail : tongsuk.suttasiri@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this thesis were: 1) to study the roles of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 32, 2) to study the motivation in duty performance of the teachers under Secondary Educational Service Area Office 32, and 3) to study the roles of the administrators affecting the motivation in duty performance of the teachers under Secondary Educational Service Area Office 32. The data were collected through questionnaire from 280 samples in 56 schools under Secondary Educational Service Area Office 32. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that:

1. The role of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 was at a high level overall. The descending score-order from maximum to minimum started with academic leadership, followed by teacher and personnel promoting and supporting for their development, facilitators, and public relations respectively.

2. The motivation in duty performance of the teachers under Secondary Educational Service Area Office 32 was at a high level totally. The highest level was on acceptability, followed by work achievement, responsibility, and career path progress respectively.

3. The role of administrators affecting the performance motivation of teachers in schools under motivation in duty performance of the teachers under Secondary Educational Service Area Office 32 indicated that evaluation, facilitation, motivation, and participatory management affected the motivation of the teachers in the schools under Secondary Educational Service Area Office 32 with a statistically significant figure at 0.05.

The relationship can be written in the form of raw scores forecasting equations and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = .949^{**} + .250^{**}(X_7) + .200^{*}(X_3) + .165^{*}(X_6) + .143^{*}(X_2)$$

$$\hat{Z}_y = .281^{**}(Z_{X7}) + .227^{*}(Z_{X3}) + .191^{*}(Z_{X6}) + .170^{*}(Z_{X2})$$



Keywords: Role of School Administrators, Motivation in duty performance of teachers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญมากในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ ซึ่งการพัฒนาคนย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การศึกษาจึงมีบทบาทและสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดีของสังคม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์, 2558, หน้า 1) โลกยุคปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้ และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันและยั่งยืนของแต่ละประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลก ที่อยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้เช่นเดียวกัน จึงมีความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-2) ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบจะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติคือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2549, หน้า 2)

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานในโรงเรียนนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ โดยบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่ประพฤติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีการมุ่งใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (อารมณ จินดาพันธ์, 2557, หน้า 3) การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหะและพยายามยิ่งขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2556)

ปัญหาการวิจัย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นหน่วยงานทางราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งหลายปีที่ผ่านมาข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายออกนอกพื้นที่ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และในภาพรวมยังขาดแคลนอัตรากำลังครู ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทำให้ครูสอนไม่ตรงเอก ครูทำการสอนในหลายวิชา หรือทำการสอนคนละหลายคาบต่อสัปดาห์ทำให้ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2562, หน้า 1, 14) ทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนในภาพรวม และจากผลการสอบของนักเรียนก็อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และยังทำให้การบริหารและดำเนินงานในสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย : จากสภาพการณ์ในปัจจุบันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าการปฏิบัติงานของครูมีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การที่ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน งานมีความสำเร็จ



น้อย รวมไปถึงขาดการได้รับการยอมรับนับถือและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติการสอนเหมือนเช่นเดิมในแต่ละวัน ทำให้ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้น บุคลากรต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาทำให้ครูผู้สอนไม่ทุ่มเทเวลาในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปัญหาการบริหารงาน ที่ยังขาดความเชื่อมโยงในแต่ละลำดับขั้น ทำให้การดำเนินงานในแต่ละส่วนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2562, หน้า 2) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เพื่อทราบข้อเท็จจริงว่า บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ อย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.3 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 66 แห่ง จำนวนบุคลากร 3,161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 56 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 280 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.2.1 ตัวแปรต้น คือ บทบาทของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การประเมินผล 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 10) การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) ที่มีแบบแผนของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, no experimental case study) โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัว



แปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 4) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, pp.59-83) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

5.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้เสนอแนะ พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ, 2549, หน้า 65)

ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คนมาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อและคัดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปทดลองใช้ (try out) ได้

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง สถานศึกษาละ 5 คน รวมเป็น 30 คน เพื่อหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p.161) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เท่ากับ 0.98 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน ในการขอเก็บข้อมูล



6.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

6.3 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยตรง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 280 ฉบับ จากทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4.4 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำมาลงรหัส แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ

(Percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (เฉลิมศรี อรรถจนกุล, 2558, หน้า 206)

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรทำนาย (Predicted Variables) ทุกตัว จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 227-228)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.49) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากร การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

6.1.1 ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดระบบนิเทศการเรียนการสอนของครู

6.1.2 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการ รองลงมา ผู้บริหารจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมวางแผนการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

6.1.3 ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแผนการทำงานในอนาคต ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

6.1.4 ด้านการประสานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารติดต่อประสานสัมพันธ์และร่วมมือกับองค์กรหรือบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายในการจัดทรัพยากรในสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา

6.1.5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร เช่น การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอื่นตามความเหมาะสม

6.1.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจผู้ร่วมงานในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การชมเชย การให้รางวัล รองลงมา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม



ผู้บริหารแสดงความจริงใจและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

6.1.7 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ประเมินการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ประเมินการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร

6.1.8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6.1.9 ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงาน และนโยบายของสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารเลือกช่องทางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาสู่ชุมชนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

6.1.10 ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รองลงมา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ตามยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารบริหารจัดการและส่งเสริมให้มีสื่อเทคโนโลยี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศ

6.2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

6.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้



6.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนสำคัญของสถานศึกษา รองลงมา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและนักเรียน

6.2.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และงานที่ชอบตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

6.2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจ รับผิดชอบหน้าที่ที่ปฏิบัติและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวมเสมอ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยเลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง

6.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบด้านการงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

6.2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นรองลงมา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมส่งให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาเองหลากหลายรูปแบบทั้งการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

6.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แก่ การประเมินผล (X_7), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (X_3), การสร้างแรงจูงใจ (X_6) และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_2) สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 55.6



7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

7.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน สอดคล้องกับอุษณีย์ โพธิสุข (2543, หน้า 42) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้กุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง โดยควรวางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการที่วางไว้ เช่น บทบาทใหม่ของสถานศึกษา บทบาทของครู วิธิดำเนินการ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของรงนา วิเศษศิริกุล (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกันต์ โสมราช (2558, หน้า 116) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทการเป็นผู้นิเทศและบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงานและบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหวน พินธุพันธ์ (2548, หน้า 79) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำทางวิชาการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นผู้สร้างสรรควิชากรมากกว่าเป็นผู้บริโภควิชาการ มีความสำนึกในวิชาการ เน้นการค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นไปสอน ไปบริการวิชาการแก่สังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ สุกใส (2559, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรีผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผู้บริหารใช้การวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการนิเทศภายในโดยการเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่ครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนซ่อมเสริมให้แก่แก่นักเรียนและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้รับความรู้จากการไปอบรมศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นสังกัด และการเข้ารับการอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ หนังสือสั่งการ เมื่ออบรมแล้วสามารถนำมาถ่ายทอดช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนรา สมประสงค์ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารโดยอาศัยหลักการเลือกสรรเปิดและปิดข่าวสาร ตามสภาพแวดล้อม พื้นฐานทางวิชาชีพและประกอบกับค่านิยมของตนเอง จะทำให้ผู้รับสารได้รับข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทต่อการได้รับข่าวสารของบุคลากรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สมานิติ (2558, หน้า 71) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาการเด็ก



เล็ก สังกัดองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารกับครูได้เข้าใจง่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถแปลความ เรียบเรียงข้อมูลข่าวสารได้ เช่น กฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความมั่นคงในอาชีพแก่ครูโดยการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ครูจนสำเร็จการศึกษาแล้วกำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งครูเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ผลจากการได้รับการศึกษาต่อและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการทำให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานของตนเองได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี โพธิสาร (2555, หน้า 98) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในเขตอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู มีแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรณ หล้าน้อย (2559, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากมาหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมสำคัญในการปฏิบัติงานการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนักเรียน ผู้ปกครอง ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและอ้าใจไว้ซึ่งความดี สอดคล้องกับกนกวรรณ นิสสัย (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสฤทธิเดชจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัฐจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและได้มีส่วนร่วมทำ ให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับพัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัฐจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์เกอร์ พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ ขวัญและกำลังใจที่เป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพราะการให้กำลังใจหรือการแสดงออกส่งผลให้เป็นการยอมรับในความสำเร็จของงานด้วย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน รวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่จะนำมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสหน้าของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่มีคุณค่า และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ กล่าวคือ ทำให้บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้มีความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้บุคคลมีความทันสมัย จูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็ได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิภา ทองทุม (2555, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

7.3 บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย การประเมินผล (X_7) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (X_3), การสร้างแรงจูงใจ (X_6) และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_2) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุณธา สร้อยสน (2558, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเป็นผู้นำวิชาการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังคงสอดคล้องกับอรพรรณ คำมา (2559, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม เรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินผล การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.2.1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ควรให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สู่หน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

8.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป



8.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

8.3.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง

9. บรรณานุกรม

- เฉลิมศรี อรรถจนกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). *สู่ความเป็นผู้บริหารศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระศักดิ์ อุ่ออารมย์เลิศ. (2549). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรา สมประสงค์. (2556). *ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ คณะ. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์. (2558). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- หวน พิณรุฬห์. (2548). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์
- กนกวรรณ นิสสัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญนิกา ทองทุม. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.



- ชนิษฐา สมานธิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรียา บุญรุ่ง. (2555). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พรหม หล้าน้อย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รจนา วิเศษศิริกุล. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วัชรินทร์ สุกใส. (2559). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สิริกานต์ โอมราช. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุมัตถนา สร้อยสน. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ คำมา. (2559). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี โพธิสาร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษในเขตอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ในร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนที่สำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Cronbach, L. J. (1974). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper&Row.

Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.