Received: *10 September 2023*
Revised: *19 August 2024*
Accepted: *21 August 2024*

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

The relationship between executive behavior and motivation for performance of teachers at Phra Pathom Wittayalai School Nakhon Pathom Province

พงศธร เป็นสูงเนิน [1] จีระพันธ์ นามชวัด [2] อภิรัฐ เจาะจง [3]
Phongsathorn Pensungnein [1] Jiraphan Namchawat [2] Apirat Jorong [3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือด้านเน้นการวางแผน ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอีสระด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้ายคือด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านกายภาพในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านระบบการบังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือด้านสวัสดิการและชีวิต

[1] นักศึกษาระดับ.ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข E-Mail: Ntawan@hotmail.com
Affiliation secondary Thongsook College
[2] อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Affiliation secondary Thongsook College
[3] อาจารย์ สาขาการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
Affiliation secondary Thongsook College

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.913 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 88.80 (R^2=0.888) และผลการทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้บริหาร; การจูงใจ ;การปฏิบัติงาน

Abstract

This research article is to 1) study the level of behavior of school administrators; 2) study the level of motivation in work performance and 3) study the relationship between administrator behavior and motivation in work performance of teachers at Phra Pathom Wittayalai School, Nakhon Pathom Province. The sample group used in this study is teachers at Phra Pathom Wittayalai School Nakhon Pathom Province was 136 people. The instrument used was a questionnaire. Statistics used to analyze data Finding percentages, averages, and standard deviations and find relationships using.

The research results found that;

1. Overall executive behavior is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the aspect of understanding the situation, followed by the aspect of emphasizing planning. Guiding personnel and setting their roles with ease Asking for advice from knowledgeable people Giving advice when problems occur Warning and monitoring personnel who have inappropriate behavior Giving advice to personnel who lack experience and the last ranking is the aspect of supporting personnel responsible for important work.

2. Overall motivation for work performance at a high level When considering each aspect, it was found that number 1 was the physical aspect of the workplace, followed by the social support aspect. Command system and the last ranking is welfare and life.

3. The relationship between executive behavior and job motivation gives a multiple correlation coefficient (R) equal to 0.913 and can explain the variation in executive behavior and job motivation of teachers at Phra Pathom Wittayalai School, Nakhon Pathom Province Statistically significant at the .01 level was 88.80 percent (R^2=0.888).and results of hypothesis testing Administrative behavior and motivation in work performance of teachers at Phra Pathom Wittayalai School Nakhon Pathom

Province found that all assumptions were consistent and were found to be statistically significant at the .01 level.

Keywords: Executive Behavior, Motivation, Performance

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ประเทศใดที่มีประชากรมีความรู้และการศึกษาดี ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีการพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้น การศึกษาจึงมีความเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้บัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่ปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง และต่อมาได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการการศึกษาขึ้น จากพระราชบัญญัติดังกล่าวนำไปสู่การดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2542-2551 แต่ผลของการปฏิรูป พบว่า ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้จนนำมาสู่การปฏิรูปการศึกษารอบสอง หรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่2 พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งในปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้วกว่า 5 ปี แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาอยู่ โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาคุณภาพผู้เรียน ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียม และด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และปัญหาด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา (สาธิต วงศ์อนันต์นนท์, 2557) ดั่งพระราโชวาทของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ 10 เมื่อครั้งดำรงพระยศสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งว่า “หน้าที่ของครูนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดี และมีประสิทธิภาพของประเทศชาติในกลางข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่า เป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญ ในการสร้างสรรค์บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง” ซึ่งในปัจจุบันครูและบุคคลากรทางการศึกษา ประสบปัญหาที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางการศึกษาของเยาวชน อาทิ เช่น ปัญหาการขาดแคลนในทุกสาขาวิชาและทุกระดับ ปัญหาครูบางส่วนที่ยังไม่ได้มาตรฐานด้านความรู้ที่ดีเพียงพอที่จะถ่ายทอดให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งปัญหาหนี้สินของครู ซึ่งเป็นเหตุให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตลดลง ทำให้ทุ่มเท อุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ไม่เต็มที่ ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการของผู้รับการศึกษาหรือผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศลดลงไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

สูงสุดโดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ) และมีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุมตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีอิสระ (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556)

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในวันนี้เป็นบทบาทของผู้สร้างประเทศชาติในอนาคต โดยผ่านทางศิษย์ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า วิชาชีพครูควรเป็นวิชาชีพของคนเก่ง คนดีในสังคม และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็นแบบอย่างทางด้านคุณธรรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และความสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม ครูที่มีคุณภาพ คือ ครูที่มีความรู้และใฝ่เรียนรู้ ครูที่ดีมีคุณภาพย่อมเป็นแม่พิมพ์ที่ดี สามารถถ่ายทอดทั้งวิชาความรู้และพฤติกรรมที่ดีมีจริยธรรมทำให้นักเรียนนำไปเป็นแบบอย่างไปปฏิบัติตามได้ ดังนั้น ครูต้องปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ อีกทั้งมีบทลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม เพื่อการ คัดกรอง ควบคุมและดูแลคุณภาพของครูให้เป็นตามลักษณะที่เหมาะสม และผู้ที่มีบทบาทที่จะพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครู มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรการ ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้แก่ครูเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดตามที่สังคมต้องการ โดยที่ไม่ขัดต่อหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ที่คุรุสภากำหนด พฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูได้ในหลายลักษณะ เช่น การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดี เมื่อครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความประพฤติดี ย่อมส่งผลถึงนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าสูงสุดของสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทในการส่งเสริมครูในโรงเรียนให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด (ศุภมาศ วนากุล, 2556)

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของของครูผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการแสดงพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและมีความหมายกับนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรงภาวะผู้นำที่ดีจะต้องนำไปพิจารณา รวมทั้งการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงาน

และการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากการจูงใจในการปฏิบัติงานก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ต้องให้การเอาใจใส่ การ ตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของ บุคคล หรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม เดวิด (Davis. 1987.pp:59 อ้างถึงใน สมรักษ์ ท้าวเครือ, 2565) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในสังคม คือ ครู เพราะครูมีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อบรมสั่งสอน แนะแนวทางที่ถูกต้อง ทั้งความรู้ที่นำไปประกอบอาชีพและความรู้ ในการนำไปดำรงชีวิตจึงเป็นที่ยอมรับว่าคุณภาพของคนนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นหลัก การจูงใจบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดใจโดยแสวงหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่เขาคิดว่ามีความสำคัญ แล้วใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะปรากฏออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual performance) และผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายและปัจจัยภายในอื่น ๆ ตัวแปรตัวสุดท้าย เป็นความพึงพอใจ การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจการทำงานไปด้วย กิ๊บสัน, ไอวนเซวิช และดอนเนลลี(Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973)

ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการจัดการศึกษา มีคุณภาพนั้น คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร การศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดยสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลได้ด้วยตนเอง 5 ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้ เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด การ บริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีหลักการและนำเทคนิควิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อ ช่วยให้การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่คุณภาพของการศึกษาที่ดี ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึง จำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัว เชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้ เกิดคุณภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น

ผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน (วัชริศ เจริญกุล ,2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้นพฤติกรรมของผู้บริหารจึงถึงเป็นประการสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานสถานศึกษาและปัญหาของการบริหารคนนั้นก็มีนานัปการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการที่สร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างให้ครูได้เกิดความเลื่อมใสและความไว้วางใจซึ่งจะเกิดผลกับนักเรียนและครูเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความจำเป็นและ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการประกอบอาชีพ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นำข้อมูลมา ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิด การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

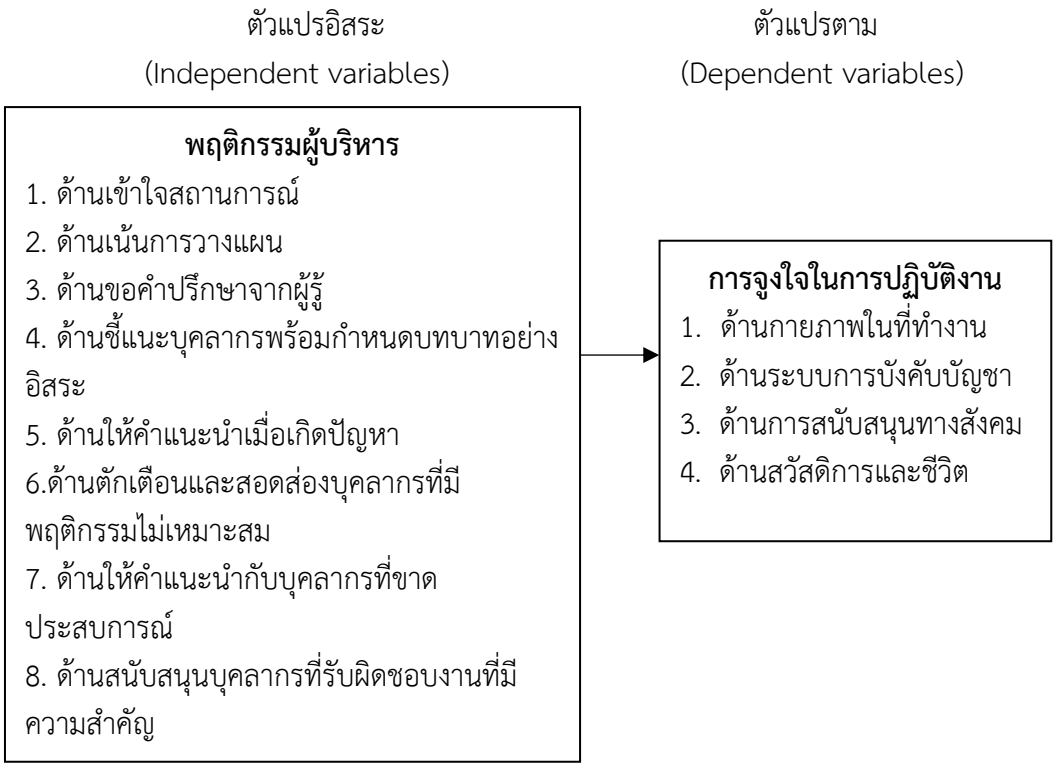
สมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้บริหารส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม เป็นไปในทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ครั้งนี้มุ่งศึกษา พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านเน้นการวางแผน ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และการจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพในที่ทำงาน ด้านระบบการบังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสวัสดิการและชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา :ปรับปรุงจาก(เยาวเรศ สุยพงษ์พันธุ์.2564:7)และ ปฏิภาณ เหตระกูล2561:22-25)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม จำนวน 213 คน (แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ปี 2565. 2565:12)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970. pp. 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:39) ได้กลุ่มตัวอย่างจานวนทั้งหมด 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์

โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านเน้นการวางแผน ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 40 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้บริหารมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้บริหารมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้บริหารปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้บริหารน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้บริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพในที่ทำงาน ด้านระบบการบังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสวัสดิการและชีวิต โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็การให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

2 สร้างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance :IOC) (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 38) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coeffcient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .982

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 136 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือน กันยายน 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson ‘ s Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. การวิจัยการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร จำนวน 8 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม: โดยภาพรวม

พฤติกรรมผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่
1.ด้านเข้าใจสถานการณ์	4.11	0.47	มาก	1
2.ด้านเน้นการวางแผน	4.04	0.52	มาก	2
3.ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้	3.87	0.60	มาก	4
4.ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ	4.04	0.75	มาก	3
5.ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา	3.85	0.77	มาก	5
6.ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม	3.85	0.78	มาก	6
7.ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์	3.84	0.88	มาก	7
8.ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	3.84	0.90	มาก	8
รวม	**4.15**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือด้านเน้นการวางแผน ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอีสระด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้ายคือด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ

2. ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม: โดยภาพรวม

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
ด้านกายภาพในที่ทำงาน	3.90	0.47	มาก	1
ด้านระบบการบังคับบัญชา	3.54	0.52	มาก	3
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.66	0.60	มาก	2
ด้านสวัสดิการและชีวิต	3.54	0.77	มาก	4
รวม	3.82	0.79	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านกายภาพในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านระบบการบังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือด้านสวัสดิการและชีวิต ตามลำดับ

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านเน้นการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.786 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่าง

อิสระ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.588 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.533 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

4.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านเน้นการวางแผน ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.913 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 88.80 (R^2=0.888) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + B_7 X_7 + B_8 X_8$

Decision=.1.888+.088+.052+.081+.112+.055+.100+.111+.161

(4.333) (3.211) (5.111) (6.000) (4.112) (8.131) (9.111) (8.549)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ได้ดีที่สุด คือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ รองลงมาคือด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเน้นการวางแผน

5.ผลการทดสอบสมมติฐาน

พฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านเข้าใจสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 2) ด้านเน้นการวางแผน ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 3) ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 4) ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 5) ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 6) ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 7) ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 8) ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญส่งผลทางบวกต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1.พฤติกรรมผู้บริหารของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือด้านเน้นการวงแผน ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอีสระ ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้ายคือด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนัทปรียา ฉลูศรี, (2564) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษาด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ประเมิน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ทรงวิวัฒน์, (2563) พบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลัดความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับบผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วมและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี เพชรกระจ่าง, (2559) พบว่า พฤติกรรมผู้นาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลาดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นาด้านให้คาแนะนาบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ พฤติกรรมผู้นาด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ พฤติกรรมผู้นาด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ พฤติกรรมผู้นาด้านเข้าใจสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นาด้านขอคาปรึกษาจากผู้รู้ พฤติกรรม

ผู้นาด้านเน้นการวางแผน พฤติกรรมผู้นาด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรม ไม่เหมาะสม และพฤติกรรมผู้นาด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นาด้าน ให้คาแนะนาเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นาของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสนั้นไม่แตกต่างกัน

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านกายภาพในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านระบบการบังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือด้านสวัสดิการและชีวิต ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของอีกาน (Egan, 2006) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพอใจของครูโดยการอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์เบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจครูของโรงเรียนในเมืองชิคาโก โดยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์เบิร์กได้กำหนดปัจจัยค้ำจุนไว้ 10 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัวตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของการงาน และปัจจัยจูงใจ 6 ตัวได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการเติบโต ผลการวิจัย พบว่า ครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจต่อไปนี้คือ ลักษณะงาน ความสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และนอกจากนี้ ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสบการณ์การทำงานและพบว่า โดยทั่วไปแล้ว ครูมีความพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มากิ (Maki, 1980) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากรสูง มีจุดประสงค์เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลากรและการรักษาบุคลากรขององค์กร การศึกษา พบว่า ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การทำประโยชน์ให้หน่วยงานและการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานในทางกลับกัน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่บกพร่อง ตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ล้วนเป็นประเด็นที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีต่องาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานความเต็มใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชริศ เจริญกุล, (2563) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ เหตระกูล, (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 ตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านกายภาพในที่ทำงาน ด้านระบบการบังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านสวัสดิการและชีวิต ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพในที่ทำงาน มาเป็นอันดับแรก ลำดับถัดมา ด้านระบบการบังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านสวัสดิการและชีวิต ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านเน้นการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.786 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.588 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.533 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอคอนเนอร์ (O’ Connor.2006) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน โดยสมมติฐานว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนและลักษณะพฤติกรรม ของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้โรงเรียนเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูให้การสนับสนุนและไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบรรยากาศของโรงเรียนกับเพศของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรสนี จารงค์, (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมากโดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในกาปฏิบัติงานของครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ อำนาจการให้รางวัล (r=.70 รองลงมาคือการให้อำนาจบังคับบัญชา (r=.59)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยทุกด้านของสถานศึกษา เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงเหตุการณ์สำคัญในอดีตและ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์การ หากมีการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรที่มี ความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผนในสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทหรือสถานการณ์ในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการปรับพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถลดความเครียดให้กับบุคลากร ได้โดยให้ความสำคัญไปที่ปัจจัยด้านบวกมากกว่าด้านลบเสมอ และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

2.2 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

บรรณานุกรม

ดวงพร วองสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลนีราชมงคลธัญบุรี.

ในตะวัน กำหอม.(2559**).การวิจัยการบริหารการศึกษา**. โรงพิมพ์ ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.

ปฏิภาณ เหตระกูล.(2561).**รูปแบบจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร**.หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยพะเยา

โรสนี จารงค์.(2563).**การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1**.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วนัทปรียา ฉลูศรี.(2564).**ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชธานี

วัชริศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศุภมาส วนากุล. (2556). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สงวน ทรงวิวัฒน์.(2563).**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สมรักษ์ ท้าวเครือ.(2565).**การเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1**.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข กรุงเทพมหานคร

สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. (2557). **การปฏิรูปการศึกษาไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต บทความวิชาการ**. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ

สุธาสินี เพชรกระจ่าง.(2559). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.**หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques.**3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc.

Egan, T.M.; Upton, M.G. and Lynham, S.A. (2006). Career Development: Load – Bearing Wall or Window Dressing? Exploring Definitions, Theories and Prospects for HRD Related Theory Building. **Human Resource Development Review**. 5 (4) 2006: 442-477.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1973) . **Organizational : Structure, Process,Behavior**. Texas : Business Publications, Inc.

Maki, M. J. (2001). **School as learning organizations: How Japanese teacher learn to perform noninstructional tasks**. (Doctor of Philosophy Dissertation, University of British Columbia).

O'connor, DM.; et al. (2006). Effects of static stretching on leg power during cycling.**The Journal of Sports Medicine And Physical Fitness**. 46(1): 52-6.