



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO SUPPORT MOTIVATION
OF TEACHERS' WORK IN PHANOMSARAKHAM DISTRICT UNDER
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



ชฎาภรณ์ ก้อนครบุรี, อัครวิน เสนีชัย

Chadaporn Kornkhonburi, Atsavin Saneechai

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Bangkok Suvarnabhumi University

Corresponding Author E-mail: Chadaporn@hinsorn.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู และ 2. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 203 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติโดยรวมและรายด้านตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติตามปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากกว่า ปัจจัยค่าจ้าง และ 2. ระดับ

*Received June 22, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 26, 2025

การปฏิบัติโดยรวมตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา การศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยผลวิจัยชี้ว่าบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนางานของครูอย่างมีนัยสำคัญ จึงช่วยเสริมความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในระดับเขตพื้นที่เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้ส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the role of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions; and 2. To compare the levels of performance of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions., classified by gender, age, educational qualifications, work experience, and school size, conducted by the survey research methodology. The sample consisted of 203 teachers in schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, located in Phanom Sarakham District, during the 2024 academic year. The sample was selected using stratified random sampling based on school size, with proportional allocation according to the population in each stratum. The research instrument was a questionnaire with reliability value of 0.84. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1. The overall and specific aspects of school administrators' performance in enhancing teachers' work motivation, as perceived by teachers, were at a high level. The performance regarding motivator factors was higher than that of hygiene factors. 2. The overall level of school administrators' role performance in motivating teachers differed significantly by work experience at the 0.05 level of statistical significance, but showed no significant differences when classified by gender, age, educational qualifications, or school size. This study aligned with Herzberg's Motivation Theory, which



categorizes factors into motivators and hygiene factors. The findings indicated that proactive leadership roles of school administrators significantly influenced the improvement of teachers' job performance. This research contributes to a deeper understanding of human resource management strategies in educational settings and can be applied at the district level to develop administrators' capacity in systematically enhancing teacher motivation.

Keywords: The Role of School Administrators; Support Motivation; Teacher's Work; Chachoengsao Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์และมีความสำคัญมากในชีวิตประจำวัน การศึกษาช่วยให้คนเราได้พัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านอื่น ๆ และตลอดชีวิตของคนเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอด จึงทำให้รู้ว่าการศึกษาที่จริงแล้วมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยในมาตราที่ 54 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสากล การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู ถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ ครูที่มีแรงจูงใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความมีวินัย และความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (รุ่งทิพา วิบูลพันธ์, 2562) การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งควรมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางเดียวกัน (ปิยสุตา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ, 2565) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของครู ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและศึกษาอย่างจริงจังทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน (รุ่งทิพา วิบูลพันธ์, 2562)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครู ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นการตอบโจทย์ปัญหาประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าหลายโรงเรียนในพื้นที่มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มบทบาทในการสนับสนุนขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู ด้วยเหตุนี้พื้นที่อำเภอพนมสารคาม จึงเป็นบริบทที่เหมาะสมในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู เพราะเป็นพื้นที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบริบทโรงเรียน และมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ต้องการศึกษเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อเสนอข้อเสนอแนะระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสำหรับ



การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตามและตัวแปรต้น โดยตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู ส่วนตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอนมสารตามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ระหว่างปีการศึกษา 2567 จำนวน 429 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอนมสารตามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครซี่และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งคำถามเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูที่

สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, 1959) แบบสอบถามผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Item Objective Congruent Index : IOC) เท่ากับ 0.50 และมีความเชื่อมั่นที่วัดจากค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach เท่ากับ 0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ได้รับคืน จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ T-Test และ One Way ANOVA โดยตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรตาม ด้วยการตรวจสอบความเบ้ ความโด่ง ผลการตรวจสอบพบว่า การแจกแจงของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ($Sk=0.237$, $ku=-1.071$) และปัจจัยค้ำจุน ($Sk=0.183$, $ku=-0.809$) พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยายความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูด้วยสถิติเชิงบรรยายค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติทดสอบที (T-Test) ส่วนการเปรียบเทียบอายุ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง อย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ด้วยสถิติเชิงบรรยายความถี่และร้อยละ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	48	23.65
31-40 ปี	97	47.78
40 ปีขึ้นไป	58	28.57
รวม	203	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	192	94.58
สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.42
รวม	203	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี	89	43.84
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	114	56.16
รวม	203	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา	44	21.67
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน	87	42.86
ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	72	35.47
รวม	203	100.00

หมายเหตุ อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่มีสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 94.6) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.2) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 47.8) และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.6) สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.9) และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 21.7)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยแยกเป็นระดับการปฏิบัติโดยรวม และรายปัจจัยด้วยสถิติบรรยายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผลการวิเคราะห์ (n=203)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปักจยจูงใจ	4.40	0.17	มาก
2. ปักจยคำจุน	4.37	0.13	มาก
รวม	4.39	0.14	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายปักจยอยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติด้านปักจยจูงใจสูงกว่าปักจยคำจุน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามปักจยส่วนบุคคลของครูด้วยสถิติอ้างอิง T-Test และ One Way ANOVA และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

ปัจจัยส่วนบุคคล ของครู	ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา		สถิติทดสอบ	ผลการเปรียบเทียบ
	$\bar{X}$	SD		
1. เพศ			t-test	ไม่แตกต่าง
ชาย	4.39	0.15	t = -0.055	
หญิง	4.39	0.13	p = 0.956	
2. อายุ			F-test	ไม่แตกต่าง
ไม่เกิน 30 ปี	4.40	0.15	F = 1.086	
31-40 ปี	4.37	0.13	p = 0.339	
40 ปีขึ้นไป	4.40	0.14		
3. ระดับการศึกษา			t-test	ไม่แตกต่าง
ปริญญาตรี	4.37	0.14	t = 0.376	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.14	p = 0.707	
4. ประสบการณ์การทำงาน			t-test	แตกต่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	0.12	t = -2.014*	
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.40	0.15	p = 0.045	
5. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด			F-test	ไม่แตกต่าง
ขนาดเล็ก	4.38	0.13	F = 0.158	
ขนาดกลาง	4.39	0.15	p = 0.854	
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.38	0.13		

* p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ($\bar{X}$ =4.39, SD=0.15) กับครู



เพศหญิง ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.13$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอายุไม่เกิน 30 ปี ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.15$) อายุ 31-40 ปี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.13$) และอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.14$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.14$) กับครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.14$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.12$) กับครูประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.15$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.13$) ขนาดกลาง ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.15$) และขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.13$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีแนวทางการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เหมาะสม ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นไปตามแนวคิดการวัดองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) ที่เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งการที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมทั้งสองปัจจัยได้อย่างเหมาะสม ย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูได้อย่างเป็นระบบ และแนวคิดของ Steers & Porter (1991) ยังสนับสนุนว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถดำเนินการตามบทบาทได้อย่างเหมาะสมใน

ทั้งสองด้าน ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในระยะยาว งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้คือ งานวิจัยของลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปรัชญาพร ชูกระโทก (2564) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมพบว่ามีระดับมาก เนตรนภา นมัสโธสง (2563) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะทุกการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยร่วมที่คล้ายกัน เช่น การส่งเสริมกำลังใจ การสนับสนุนการทำงาน การให้โอกาสพัฒนา และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับและทุกประเภทของสถานศึกษา แม้ว่าจะอยู่ในพื้นที่หรือบริบทที่ต่างกันก็ตาม แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน of ครู โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่วัดจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน of ครู ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยกำกับการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในองค์กร ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลนี้ คือ แนวคิดของ Xie et al. (2022) โดยครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 3 ปี มีความรู้สึกต่อบทบาทของผู้นำชัดเจนกว่า และระยะเวลาที่ยาวขึ้นของประสบการณ์นี้สามารถเปลี่ยนการตีความกิจกรรมของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ และแนวคิดของ Tuytens & Devos (2010) ระบุว่า คุณครูในแต่ละช่วงอายุวิชาชีพมีการรับรู้เชิงนโยบายและสไตล์การเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน จึงนำไปสู่ความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารที่หลากหลายตามระยะเวลาทำงานจริงของครูในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูควรใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครูประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสายฝน สุขสวัสดิ์ (2561) ที่พบว่า ครูในแต่ละช่วงอายุและช่วงประสบการณ์มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันโดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมองบทบาทผู้บริหารในเชิงบวกมากกว่า ภูรดา ทัดคนเวช (2566)



พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างระดับมีมุมมองที่แตกต่างต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยผลต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพราะประสบการณ์การทำงานมีผลต่อมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมองเชิงบวกและคาดหวังการสนับสนุนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งอาจมีเกณฑ์ประเมินหรือความคาดหวังที่หลากหลาย จึงทำให้การรับรู้บทบาทผู้บริหารแตกต่างกัน การที่ผลวิจัยพบความแตกต่างตามประสบการณ์จึงสะท้อนลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

3. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือ ความแตกต่างของบริบทองค์กรที่ศึกษา ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลคือ แนวคิดของ Eagly & Carli (2007) ที่ระบุว่า ครูเพศชายและเพศหญิงอาจมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยทางวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติของครูมากกว่าปัจจัยด้านเพศ และแนวคิดของ Hallinger & Heck (2011) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านองค์กรและวัฒนธรรมโรงเรียนมีผลกระทบมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครู ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันในครูที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถใช้การรับรู้ของครูโดยรวม ไม่ต้องนำปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัดมาใช้ประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสรายุทธ์ม์ พันธุ์แดง (2568) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันตามเพศ และระดับการศึกษาของครู อติรัตน์ อีสี่ (2568) พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีตามทัศนะของครูไม่แตกต่างกันตามเพศ และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด รุ่งนภา ละออง (2565) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาของครูไม่แตกต่างกัน ปรีดา จันทะวงษา (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุของครูไม่แตกต่างกัน ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียน
โสตศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน เพราะการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร
หรือแรงจูงใจในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับลักษณะการบริหารและบรรยากาศขององค์กร
มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หรือขนาดโรงเรียน หากผู้บริหารมีภาวะ
ผู้นำที่มั่นคงและการสื่อสารที่ดี ครูทุกกลุ่มย่อมรับรู้บทบาทในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความ
แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผ่านมาในหลากหลายบริบท

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เป็นองค์ความรู้ใหม่เฉพาะสถานศึกษาในอำเภอนมสารตาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์ความรู้สำหรับใช้เป็น
แนวคิดในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดแนวทางการวัดการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ
ปัจจัยค้ำจุน และเก็บข้อมูลแบบแยกกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู อธิบายเป็นแผนภาพตาม
ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 นำแนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการกำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยศึกษาจากมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.



- เนตรนภา นมัสโสสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 8(1), 315-328.
- ปรัชญาพร ชูกระโทก. (2564) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*, 5(2), 34-45.
- ปรีดา จันทะวงษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89-99.
- ภูรดา ทศนเวช. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 18(2), 42-56.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งนภา ละอองกอ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก และสงวน อินทร์รักษ์ (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 111-125.
- สรายุทธ์ม์ พันธุ์แดง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.



- สายฝน สุขสวัสดิ์. (2561). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อดิพันธ์ อีสี่. (2568). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Hallinger, P. & Heck, R. H. (2011). Exploring the journey of school improvement: Classifying and analyzing patterns of change in school improvement processes and learning outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(1), 1-27.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tuytens, M. & Devos, G. (2010). The influence of school leadership on teachers' perception of teacher evaluation policy. *Educational Studies*, 36(5), 521-536.
- Xie, J. et al. (2022). *The moderating role of teaching experience in the relationship between principals' leadership behaviors and teachers' self-efficacy*. Retrieved December 9, 2023, from <https://shorturl.asia/zThto>

