

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

นุริยะห์ ทะแว, จรุณี เก้าเอี้ยน, นิตยา เรืองแป้น

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 6) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 6) ปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการแต่เพียงผู้เดียวและไม่รับฟังความคิดเห็น ขาดการดูแลเอาใจใส่ มอบหมายงานให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ไม่ค่อยติดตามงานและไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ด้าน ควรยึดการทำงานเป็นทีม ต้องดูแลเอาใจใส่



ผู้ร่วมงานในทุก ๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สร้างความท้าทาย 7) ปัญหา และข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยอมรับความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ไม่วางตัวเป็นกลาง มอบหมายงานไม่เป็นระบบ ไม่ได้กำหนดเวลาในการส่งงาน และไม่สร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อครู แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: แบบฝึกการอ่าน; แบบฝึกการอ่านเพื่อการเรียนรู้ระบบย่อยอาหาร



Leadership behavior of the school administrators and the motivation in working of the teacher's under Yala Primary Educational Service Area Office 2

Nuriyah Hawae, Jarunee Kao-ian, Nittaya Ruangpan

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of leadership behavior of the school administrators of Yala Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the level of the motivation of teachers' work of Yala Primary Educational Service Area Office 2, 3) to compare the level of leadership behavior of the school administrators of Yala Primary Educational Service Area Office 2 classified by variables: gender, educational background, working experience and size of the school, 4) to compare the level of teachers' motivation of Yala Primary Educational Service Area Office 2 classified by variables, gender, educational background, working experiences and size of the school, 5) to study the correlation between leadership behavior of the school administrators and work motivation on teachers of Yala Primary Educational Service Area Office 2, and 6) to compile problems and suggestions of leadership behavior of the school administrators with work motivation on teachers of Yala Primary Educational Service Area Office 2. The number of 292 teachers, under Yala Primary Educational Service Area Office 2, was research samplings. The research tool was the 4 part questionnaire regarding teachers' opinion. The percentage, mean, standard deviation were employed for statistical analysis while Scheffe's Method and Pearson Product Moment Correlation were utilized to test the different value of t-test and F-test

The results were as follows:

1. The overall level of leadership behavior of the school administrators under Yala Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
2. The overall level of work motivation on teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
3. The comparison of the differences on the level of leadership behavior of the school administrators under Yala Primary Educational Service Area Office 2 classified by variables of gender, educational background, working experience and the size, as a whole and as an individual aspect were at no difference.
4. The comparison of the differences on the level of the motivation in work on teachers' under Yala Primary Educational Service Area Office 2 classified by variables of the gender, the educational background, the working experience and the size, as a whole and as an individual aspect, were at no difference.
5. The correlation between the leadership behavior of the school administrators and work motivation on teachers' under Yala Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as an individual aspect, were at a quite high level.



6. Problems and suggestions regarding the leadership behavior of the school administrators under Yala Primary Educational Service Area Office 2 are that the supervision given solely by the school administrators, and they never listen to the opinions. No caring is given, yet work is assigned only to a particular individual, no follow-up and continuity. The suggestions given here are that the school administrators need to listen to the opinions from various aspect and involve teamwork. Moreover, caring coworkers equally is another suggestion to be considered together with setting the goals for challenging work.

7. Problems and suggestions for work motivation on teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 2 are that the school administrators never accept the mistakes from work, not being neutral , unorganized work assignment, no deadlines, and never inspire the teachers for their self-development. The suggestions given here are that the school administrators must build positive attitude towards teachers, being able to solve the problems within a short time and promoting teachers for their future career advancement.

Keywords: Leadership Behavior; Leadership Behavior of the school Administrators; Motivation in working of the teacher's



ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพเสื่อมโทรมลงจะทำให้คุณภาพประชากรและกำลังคนของประเทศต่ำลง ความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 1) ระบุว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21” คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหารเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 230) และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กรนั่นเอง ครูคือบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูจึงเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการจัดการศึกษา ซึ่งครูมีหน้าที่สอนแล้วยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา หากครูขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้วก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา (ศิริพร จันทร์ศรี, 2550 : 3)

ดังนั้น การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ปรากฏว่าโรงเรียนที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีคะแนนต่ำกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมบางประการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในงานการบริหารและงานวิชาการ ขาดภาวะผู้นำ ครูไม่ให้ความเคารพ และสั่งการครูไม่ได้เท่าที่ควร ประกอบกับในพื้นที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ การบริหารงานแบบเดิม ๆ ตามความคุ้นเคย ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เน้นระบบอาวุโส สอดคล้องกับมาซี เต๊ะ ปีมา (2557 : 4) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการสร้างความรักความผูกพันให้กับครู เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
6. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มภายใต้สถานการณ์ใด ๆ ที่แสดงออกถึงการนำโดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและพอใจ เพื่อมุ่งหมายไปสู่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มองค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มภายใต้สถานการณ์ใด ๆ ที่แสดงออกถึงการนำโดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและพอใจ เพื่อมุ่งหมายไปสู่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มองค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันและกระตุ้นความรู้สึภายในให้เกิดความต้องการความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,080 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 292 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) เป็นขั้นตอนสุดท้าย



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 4 แบบ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อนำส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้วยตนเอง จำนวน 292 ฉบับ และนัดวันรับกลับคืนมาด้วยตนเองภายใน 10 วัน

3. ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 292 ฉบับและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 292 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และหากผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)



5. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยการประมวลความคิดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 292 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 และเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 และขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

2. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

7. ปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการแต่เพียงผู้เดียวและไม่รับฟังความคิดเห็น ขาดการดูแลเอาใจใส่ มอบหมายงานให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ไม่คอยติดตามงานและไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ด้าน ควรยึดการทำงานเป็นทีม ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในทุก ๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สร้างความท้าทาย



8. ปัญหาและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยอมรับความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ไม่วางตัวเป็นกลาง มอบหมายงานไม่เป็นระบบ ไม่ได้กำหนดเวลาในการส่งงาน และไม่สร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อครู แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยที่ได้ นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เลาะห์พิจิตรพงศ์ (2558 : 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสิริปัญญา ทรนอก (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา เทวเรศ (2558 : 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 83) ซึ่งได้



ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

1.1.1 ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดหากเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

1.1.2 ผู้บริหารควรมีการชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจสั่งการ

1.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดให้มีผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน

1.2.1 ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่ครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2.2 ผู้บริหารควรมีสัมพันธภาพที่ดีกับครูผู้สอน

1.2.3 ผู้บริหารควรใช้กิริยาวาจาที่สร้างความรู้สึกที่ดีกับครูผู้สอน

1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.3.1 ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.3.2 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

1.3.3 ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

1.4.1 ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.4.2 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน

1.4.3 ผู้บริหารควรชื่นชมครูผู้สอนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

1.5 ด้านความสำเร็จของงาน

1.5.1 ครูผู้สอนควรมีความพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5.2 ครูผู้สอนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.6.1 ครูผู้สอนควรได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

1.6.2 ครูผู้สอนควรได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.7.1 ครูผู้สอนควรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.7.2 ครูผู้สอนควรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านความรับผิดชอบ

1.8.1 ครูผู้สอนควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

1.8.2 ครูผู้สอนควรมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ

1.9 ด้านความก้าวหน้า



1.9.1 ครูผู้สอนควรได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.9.2 ครูผู้สอนควรได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องด้าน ต่าง ๆ ของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมณี ที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งต่อผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไปในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา เทวเรศ. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาซีเต๊ะ ปีมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- วิลาวัลย์ เลาหะพิจิตรพงศ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พ้อยท์.
- สิริปัญญา ทรนอก. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

