



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

The Role of Administrators Influencing the Motivation of Teachers in Educational Institutions Under the Office Of The Secondary Educational Area of Nakhon Pathom

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Wichai Promsurin^{1*}, & Phravaddhanavajiramedhi²

วิชัย พรหมสุรินทร์^{1*}, & พระวัฒน์วชิรเมธี²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Wichai Promsurin*

วิชัย พรหมสุรินทร์

Mahamakut Buddhist University,
Thailand.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: Wichaimam2234@gmail.com

2. Phravaddhanavajiramedhi

พระวัฒน์วชิรเมธี

Mahamakut Buddhist University,
Thailand.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: teerawit.pk@mbu.ac.th

คำสำคัญ:

บทบาทของผู้บริหาร, แรงจูงใจของการปฏิบัติงาน,
การปฏิบัติงานของครู

Keywords:

Role Of Administrators, Motivation
for Work, Teacher Performance

Article history:

Received: 17/08/2025

Revised: 03/10/2025

Accepted: 02/11/2025

Available online: 18/12/2025

How to Cite:

Promsurin, W. &

Phravaddhanavajiramedhi. (2026). The
Role of Administrators Influencing the
Motivation of Teachers in Educational
Institutions Under the Office Of
The Secondary Educational Area of
Nakhon Pathom. *Journal Dhamma for
Life*, 32(1), 111-124.

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the roles of school administrators in secondary schools under the Nakhon Pathom Secondary Educational Service Area Office, (2) investigate teachers' work motivation, and (3) analyze the impact of administrators' roles on teachers' work motivation. The sample consisted of 320 teachers from 29 secondary schools under the same office during the 2024 academic year. A reliable questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested through stepwise multiple regression analysis to explore the relationship between administrators' roles and teachers' work motivation.

The results indicated that overall, administrators' roles were rated highly. Among the aspects, performance evaluation ranked highest, followed by participative management and relationship coordination, whereas decision-making ranked lowest. Teachers' work motivation was also rated high, with achievement being the most influential factor, followed by relationships with supervisors and colleagues, career advancement, recognition, and salary and benefits; work environment was the lowest-rated aspect. Stepwise multiple regression analysis revealed that administrators' roles significantly affected teachers' work motivation, with performance evaluation, decision-making, relationship coordination, and participative management as key predictors. The model explained 80.7% of the variance in teachers' work motivation (Adjusted $R^2 = 0.807$) with a multiple correlation



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

coefficient of 0.900, and predictive equations were derived in both raw and standardized scores.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 320 คน จาก 29 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ในปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารและแรงจูงใจของครู

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่สูงที่สุดคือ การประเมินผล รองลงมาคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการประสานความสัมพันธ์ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ การตัดสินใจ แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านที่ต่ำที่สุดคือ สภาพบรรยากาศในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ การประเมินผล การตัดสินใจ การประสานความสัมพันธ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ร้อยละ 80.7 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.807$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.900 และสามารถแสดงในรูปสมการพยากรณ์ทั้งคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

บทนำ

สถาบันการศึกษานั้น เป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะช่วยผลักดันชาติให้ก้าวหน้า และส่งผลไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้านต่อไป แต่จะเป็นไปตามที่กล่าวข้างต้นหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ซึ่งจะมีคุณภาพมากเพียงใดนั้นมาจากปัจจัยหลายประการประกอบกัน ทั้งบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง นโยบายและการบริหารจัดการ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์แหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนอาคารสถานที่เอื้อต่อการเรียนรู้แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร นับว่าเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และประเทศชาติ โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยบุคคลที่นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ ครู เพราะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า



กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร มหาวชิราลงกรณวรราชภักดี สิริกิจการิณีพิริยพัฒน์ รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารีในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคงและก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้” ซึ่งจากพระราโชวาท ดังกล่าว เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อความเจริญของบุคคลและชาติบ้านเมืองเป็นอย่างยิ่ง ชาติบ้านเมืองจะเจริญได้เพราะประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดีและมีครูที่มีคุณภาพ (ภาสิต สุขวรรณดี, 2554: 23)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาคคนหนึ่ง จึงมีความสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารต่อไป การเคลื่อนจากโลกในศตวรรษที่ 20 มาสู่โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตที่ก่อให้เกิดปัจจัยของโอกาส ภัยคุกคาม เจื่อนไข และข้อจำกัด ต่าง ๆ การกำหนดนโยบายประเทศไทยในยุค 4.0 ซึ่งเป็น “วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย” หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจเป็นนโยบายที่ขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเข้าสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ ที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ความเหลื่อมล้ำและความไม่สมดุล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560, 3 - 9) การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็น อย่างมาก ที่จะพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีส่วนสำคัญในการทำให้สังคมและประเทศเกิดการพัฒนามีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นการเรียน การสอนมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การค้นคว้าหาความรู้หาคำตอบให้ตนเองอยู่เสมอ (Active learner) สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการได้ มุ่งหวังให้ผู้เรียนคิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative) เพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นการศึกษาในยุคใหม่นี้จึงจำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองได้อย่างท้าทาย ก้าวข้ามขีดจำกัด สามารถนำองค์ความรู้เดิมมาต่อยอดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

จากรายงานข้อมูลบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ได้แบ่งออกเป็น 4 สหวิทยาเขต มีโรงเรียนในพื้นที่เขตการศึกษาทั้งหมด 29 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครู พนักงานราชการที่ทำหน้าที่สายการสอน จำนวน 1,790 คน (งานสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม, 2567, 17) โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานบุคคลมีปัญหาหลายประการ เช่น การได้มาซึ่งครูมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของสถานศึกษา คณะครูได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เท่าที่ควร ครูไม่ได้รับการบริการด้านสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครูบางส่วนยังไม่ได้ศึกษาต่อ และศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับความต้องการของ

สถานศึกษา ครูมีการโยกย้ายบ่อย การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมไม่เต็มที่ เพราะกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความเป็นมา ความสำคัญ ความจำเป็นและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ เมื่อครูมีขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ครูก็มีความสุขในการจัดการเรียนรู้ เป็นครูมืออาชีพที่มีทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่ใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีบทบาทผู้บริหาร

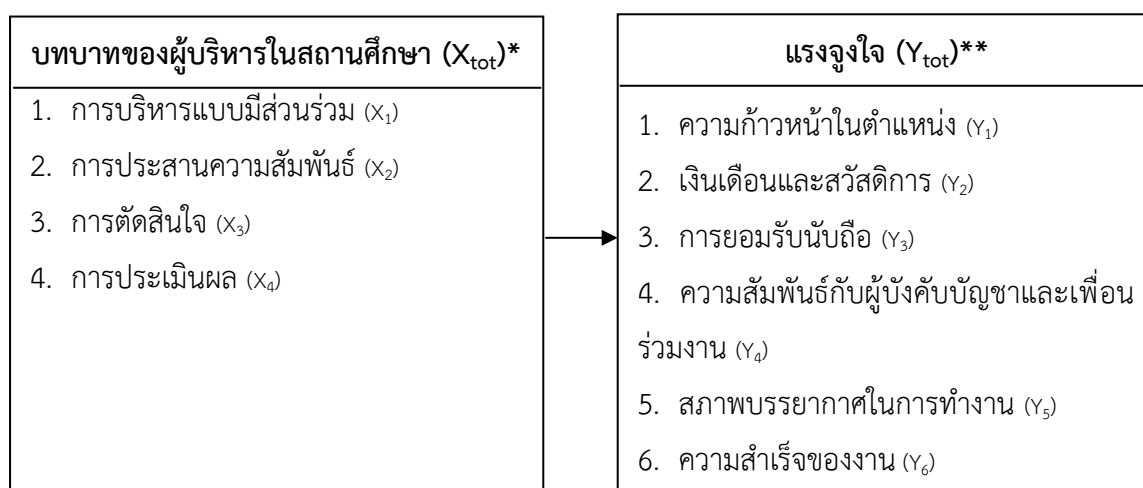
บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูด้วย ตามทฤษฎีของ Stogdill (1974) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักมีคุณลักษณะเด่นในด้านความสามารถในการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร การประเมินผล และการสื่อสารกับบุคลากร ทฤษฎีนี้เน้นบทบาทของผู้บริหารในเชิงระบบและโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย กำกับดูแลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ Hoy & Miskel (2008) ได้เสนอว่า ผู้บริหารในโรงเรียนควรมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรอื่น ๆ การบริหารที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ การยอมรับความสามารถ และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และสร้างความพึงพอใจในงานของครู

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารไม่ใช่เพียงการจัดการด้านงานและทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนครู และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ได้ จะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้นและครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครู การทำความเข้าใจแรงจูงใจจึงช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความสำเร็จได้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของครู ได้แก่ Maslow's Hierarchy of Needs และ Herzberg's Two-Factor Theory ตามแนวคิดของมาสโลว์ ความต้องการของมนุษย์ถูกจัดเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือนที่เพียงพอและความมั่นคงในการทำงาน ไปจนถึงความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับ ความเคารพ และการพัฒนาตนเอง ครูจะมีแรงจูงใจสูงสุดเมื่อพวกเขาได้ใช้ความสามารถเต็มที่ มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กเน้นว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยสุขลักษณะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่อง และโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูที่มีแรงจูงใจด้านบวกมักมีประสิทธิภาพในการสอนสูง มีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และรู้สึกพึงพอใจกับอาชีพที่ตนเลือก การสร้างแรงจูงใจให้กับครูจึงไม่เพียงแต่ต้องดูแลปัจจัยพื้นฐานให้ครูมีความมั่นคงและสบายใจในการทำงาน แต่ยังต้องสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน การเข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจทั้งสองนี้ช่วยให้สามารถวางแผนและบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. การประเมินผล การตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการประสานความสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวนทั้งสิ้น 1,790 คน จาก 29 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม, 2567: 17)

กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่สอนในปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ((Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อนำมานิยามเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่าง
3. นำแบบสอบถาม ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำชี้แนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Center

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อช่วยพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) ให้ครอบคลุมรายละเอียดในแต่ละด้าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป เลือกเป็นข้อคำถาม โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลจากการวิเคราะห์หาค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด 49 ข้อ อยู่ระหว่าง 1.00 ถือว่าใช้ได้ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient, 1990: 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารเท่ากับ 0.91 และแบบสอบถามแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.87

7. นำแบบสอบถามเสนอเพื่อ ขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษาถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนในสังกัด

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Online โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลการทำวิจัย

3. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับและก่อนที่ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอันดับต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยการแยกการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดมารวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจัดระเบียบข้อมูล
2. ลงรหัสในแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าทางสถิติ
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
1.1	ชาย	98	30.90
1.2	หญิง	219	69.10
รวม		317.00	100.00
2. อายุ			
2.1	ไม่เกิน 30 ปี	44	13.90
2.2	31-40 ปี	76	24.00
2.3	41-50 ปี	138	43.50
2.4	51 ปีขึ้นไป	59	18.60
รวม		317.00	100.00
3. อายุราชการ			
3.1	ไม่เกิน 10 ปี	112	35.30
3.2	11-20 ปี	132	41.60
3.3	21-30 ปี	70	22.10
3.4	31 ปีขึ้นไป	3	0.90
รวม		317.00	100.00
4. ระดับการศึกษา			
3.1	ปริญญาตรี	210	66.20
3.2	ปริญญาโท	98	30.90



ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
	3.3 ปริญญาเอก	9	2.80
	รวม	317.00	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 และเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามอายุ ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.60 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตาม อายุราชการ ส่วนใหญ่ 11-20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา(X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=317)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1)	4.50	0.44	มาก
2. การประสานความสัมพันธ์ (X_2)	4.44	0.26	มาก
3. การตัดสินใจ (X_3)	4.33	0.24	มาก
4. การประเมินผล (X_4)	4.52	0.35	มากที่สุด
รวม	4.45	0.25	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุด คือ การประเมินผล (X_4) ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1) ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.44) การประสานความสัมพันธ์ (X_2) ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.26) และด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับต่ำสุด คือ การตัดสินใจ (X_3) ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.24)



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.7 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1)

(n=317)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารงานโดยรวมกันทำงานเป็นทีม	4.50	0.57	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง	4.47	0.55	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเช่น ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ	4.49	0.55	มาก
	รวม	4.50	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.50$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{x}= 4.52$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารงานโดยรวมกันทำงานเป็นทีม ($\bar{x}= 4.50$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง ($\bar{x}= 4.47$, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

1. บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีบทบาทโดยรวมในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรและประเมินผล



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

การปฏิบัติงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพ (รักศักดิ์ คัมชนม์, 2561; ศศิกาญจน์ แปะงามนกุล, 2560) โดยบทบาทสำคัญที่มีค่ามีขนิมเลขคณิตสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานที่เน้นกระบวนการอย่างมีระบบเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพงศ์ แก้วรากมูข, 2563) ผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครู และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (กรรณิการ์ ทองใบ, 2562; ขาติขาย ศรีจันทร์ดี, 2556; จุฑามาส จันทรณ์ณี, 2562)

2. แรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศนครบฐม อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (Herzberg, 1959; McClelland, 1961 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2540) ด้านที่มีค่ามีขนิมเลขคณิตสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน เนื่องจากครูมีความตั้งใจพัฒนาตนเอง และมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ (ผจญ เฉลิมสาร, 2559) ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจควรเน้นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความรักสามัคคี เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสม รวมถึงการยกระดับขีดความสามารถและให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (วรลักษณ์ จันดี, 2559; จิราพร แยมบาล, 2560; เสียรขวัญญ์ ทรัพย์ธมนัน, 2564)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศนครบฐม มีบทบาทที่สำคัญและส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะบทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ ส่วนแรงจูงใจของครูมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหลัก ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจดังกล่าวเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

สรุป

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศนครบฐม การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดนครบฐม รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 317 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.10) อายุระหว่าง 41–50 ปี ร้อยละ 43.50 มีอายุราชการ 11–20 ปี ร้อยละ 41.60 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.20 สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามีขนิมเลขคณิตสูงสุดคือ ด้านการประเมินผล รองลงมาคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประสานความสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าต่ำที่สุดคือ การตัดสินใจ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตามและประเมินผลการ



ดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพเชิงผลลัพธ์ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุดคือความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการยอมรับนับถือ และ เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ สภาพบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าครูมีแรงจูงใจจากผลสัมฤทธิ์ของงานและการยอมรับมากกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินผล (X4) การตัดสินใจ (X3) การประสานความสัมพันธ์ (X2) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 80.7 (Adjusted R² = 0.807) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจของครู

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = 0.585 + 0.263(X4) + 0.335(X3) + 0.186(X2) + 0.096(X1)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$\hat{Z} = 0.420(X4) + 0.371(X3) + 0.224(X2) + 0.195(X1)$$

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลและการตัดสินใจ มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับต่ำสุด คือ การตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และเป็นผู้จัดการปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับต่ำสุด คือ สภาพบรรยากาศในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีความสะอาดและความปลอดภัย สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และจัดตารางเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม



3. จากการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผล การตัดสินใจ การประสานความสัมพันธ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำบทบาทของผู้บริหารดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่พัฒนาและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา. วารสารการศึกษาไทย, 8(2), 33-46.
- จุฑามาส จันทรมณี. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- งานสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. (2567). รายงานสถิติบุคลากรในสังกัด. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). นโยบายประเทศไทย 4.0: การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์.
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมุก. (2563). การบริหารงานเชิงระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา, 14(3), 22-35.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาไทย. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(2), 40-52.



- ภาชิต สุขวรรณดี. (2554). การบริหารจัดการโรงเรียนและการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาการศึกษาครู.
- รักศักดิ์ คุ่มชนม์. (2561). บทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิกาญจน์ แสงงามนกุล. (2560). การสนับสนุนและพัฒนาครูโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 10(1), 14-28.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและจิตวิทยาแรงจูงใจในการทำงานของครูไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. (2567). รายงานข้อมูลบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- จิราพร แยมบาล. (2560). การสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน. วารสารพัฒนาการศึกษา, 9(3), 18-32.
- เจียรขวัญ ทรัพย์ธณัน. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาไทย, 15(1), 55-67.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice (8th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. (Cited in Somyot Navikarn, 1997).
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, NY: Free Press.