

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

Relationship Between Traits of Professional School Administrators and
Motivation to Work of Teachers in Sirindhorn School Under
The Secondary Educational Service Area Office 33

สุนันทา เชื้อมทอง¹, สมหญิง จันทฤทธิ์², จันทรัตน์ ภคมาศ³

Sunanta Chuamthong¹, Somying Chuntaruthai², Juntharat Pakamas³

Corresponding Author E-mail: sunantaployche@gmail.com

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโรงเรียนสิรินธร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร จำนวน 193 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพทุกด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To examine traits of professional school administrators and motivation to work of the teachers in Sirindhorn school, 2) To investigate motivation to work of teachers in Sirindhorn school; 3) To explore the relationship between the traits of the professional school administrators and the motivation to work of the teachers in Sirindhorn School. This research methodology was a survey research. The population studied were: 193 teachers of Sirindhorn school by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and simple random sampling, the research selected the study samples who were 132 teachers. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. That has reliability equal to 0.95. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The results were found;

1) The traits of professional school administrators of Sirindhorn school were performed at high level in whole and in part; 2) The motivation to work of the teachers in Sirindhorn school was positively at high level in whole and in part; 3) The traits of the professional school administrators highly correlated with the motivation to work of the teachers of Sirindhorn school at the .01 level of statistical significance. When considering each aspect, it was found that there was a significant relationship between all aspects of professional school administrators' traits and the teachers' motivation to work at the .01 level.

Keywords: Professional School Administrators' Traits, Motivation, Relationship

บทนำ

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้างรากฐานของชาติ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศใดที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ประเทศนั้นย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน รวมถึงประเทศไทยก็ได้กำหนดไว้ว่าการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ, 2560 - 2579) เพื่อให้การศึกษาของประเทศดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นั้นประเทศไทยจึงมีการบริหารและจัดการศึกษา โดยการยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายในได้อย่างคล่องตัวมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นหน่วยงานที่ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ครู ผู้เป็นบุคคลที่ช่วยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและผู้เรียนให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่ครูจะเกิดความรู้สึกรักอยากทุ่มเท เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพตนเองได้นั้น ย่อมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (จันทร์านิ สงวนนาม, 2553, หน้า 251 - 252) ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ซึ่งจะส่งผลต่อสถานศึกษาและผู้เรียนต่อไป

โรงเรียนสิรินธร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีครูทั้งสิ้น 193 คน และมีนักเรียน จำนวน 3,225 คน โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับในเรื่องของคุณภาพของผู้เรียนและได้รับความไว้วางใจจากคนในจังหวัดส่งลูกหลานมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี จากการสังเกตพบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความขยัน เอาใจใส่ กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองจนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน และเป็นต้นแบบของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ นอกจากนี้พบว่า มีครูที่ต้องการย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี ผู้วิจัยจึงเกิดความรู้สึกรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและเสริมสร้างหรือรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของ สุรัตน์ ดวงชาทม (2552); พลสันต์ โพธิ์สีทอง (2548); อีระ รุญเจริญ (2546); ชมพูนุช อัครเศรณี (2547); ถวิล อรัญเวศ (2547); (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 4 - 5) ด้วยตนเอง ดังตาราง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สุรัตน์ ดวงชาทม (2552)	พลสันต์ โพธิ์สีทอง (2548)	อีระ รุญเจริญ (2547)	ชมพูนุช อัครเศรณี (2547)	ถวิล อรัญเวศ (2547)
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓
ด้านบุคลิกภาพ	✓		✓	✓	✓
ด้านความรู้	✓	✓	✓		
ด้านวิสัยทัศน์	✓		✓		✓
ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓	✓			
ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด				✓	
ด้านการบริหาร	✓		✓		✓
ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	✓				
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	✓		✓	✓	✓
ด้านความยืดหยุ่น				✓	✓
ด้านผู้นำวิชาชีพ	✓				
ด้านการกล้าตัดสินใจ	✓			✓	✓
ด้านการประสานงาน	✓				✓
ด้านความคิดสร้างสรรค์	✓				✓
ด้านประสบการณ์		✓			
ด้านความอดทน					✓

จากตาราง สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะทางด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีประสบการณ์และมีพร้อมในการบริหารส่งผลทำให้เกิด

ประสิทธิผลที่ดีกับผู้เรียนและครู นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสมบูรณจนเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีปฏิภาณไหวพริบที่ดีมีการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานและให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้

2. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้รับฟังที่ดี รู้จักเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น มีความกระตือรือร้น มีความสามารถในการประสานและโน้มน้าวไกลเกลี่ยแก้ปัญหา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น

3. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความเด็ดขาดกล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถปรับตัวเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีจนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

4. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า รู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะ มองการณ์ไกล คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทิศทางการศึกษาในอนาคตได้ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นใช้หลักครองคน ครองตน ครองงาน อย่างเป็นธรรม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความเมตตา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 252 - 253) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการแรงขับ ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนสิ่งจูงใจนั้นเกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจและตั้งใจ เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจ พอใจ ตั้งใจและกระตือรือร้น เพื่อนำไปสู่งานที่สำเร็จตามที่ได้อ้างเป้าหมายไว้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ อ้างถึงใน สัมมา รณิธย์ (2553, หน้า 142), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 223) ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 3 ด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ หมายถึง ครูมีอิสระในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ได้รับการจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมและสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ครูรู้สึกมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับคำชมและคำยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้รับความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามทักษะและความสามารถของตนเอง ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการมีส่วนร่วมพัฒนาและสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา

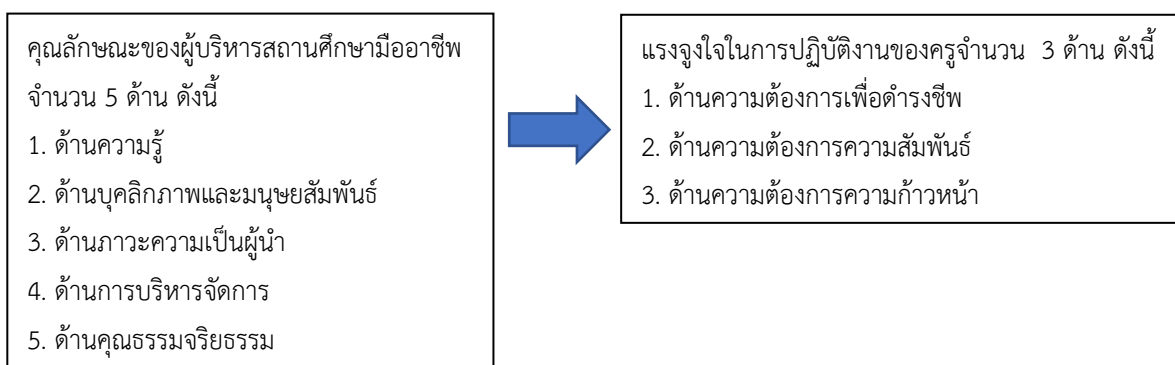
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ชีวสารณ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 104) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

บรรณสรณ์ นรติ (2563, หน้า 306) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดงก้าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 193 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพรแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้
2. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ

4. ด้านการบริหารจัดการ
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์
3. ด้านความต้องการความก้าวหน้า

มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธร อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และลงรหัส
 5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาโดยการหาค่าตรงกันความสอดคล้องระหว่างข้อความ และเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของตรงกันความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้มาจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทำการทดลองกับครู โรงเรียนสิรินธรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3. ค่าร้อยละ

4. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 292)

- | | |
|-------------|--|
| 0.81 - 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| 0.61 - 0.80 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง |
| 0.41 - 0.60 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความเป็น ผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโรงเรียนสิรินธร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวม

n=132

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความรู้	3.94	0.70	มาก	3
2	ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.71	มาก	2
3	ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	3.80	0.80	มาก	5
4	ด้านการบริหารจัดการ	3.86	0.76	มาก	4
5	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.10	0.82	มาก	1
รวม		3.94	0.71	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.10$) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวม

n=132

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ	3.96	0.62	มาก	3
2	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.10	0.50	มาก	1
3	ด้านความต้องการความก้าวหน้า	4.09	0.51	มาก	2
รวม		4.05	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.10$) ความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.09$) และความ ต้องการเพื่อดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู							
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.61**	0.00	0.63**	0.00	0.61**	0.00	0.67**	0.00
X ₂	0.63**	0.00	0.64**	0.00	0.55**	0.00	0.66**	0.00
X ₃	0.60**	0.00	0.61**	0.00	0.60**	0.00	0.66**	0.00
X ₄	0.63**	0.00	0.60**	0.00	0.57**	0.00	0.65**	0.00
X ₅	0.61**	0.00	0.59**	0.00	0.53**	0.00	0.63**	0.00
X	0.66**	0.00	0.66**	0.00	0.61**	0.00	0.70**	0.00

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ การบริหารจัดการ และ ภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานเป็นอย่างดี มีความภาวะความเป็นผู้นำสูง และมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ มีความเมตตาเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสา ชาวประชา (2559, หน้า 53) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานสูง มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและครู ดังที่ สุรัตน์ ดวงขาม (2558, หน้า 6) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีการมีเป็นที่ยอมรับ มีค่ากล่าวว่า ความรู้คืออำนาจ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้ลึก รวมทั้งรู้

อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรชาติ ศิลาง (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

1.2 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี รวมถึงมีกิริยามารยาทที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ดังที่ ธีระชัย เชนะสิริ (2549, หน้า 147) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในฐานะผู้ที่สังคมคาดหวัง ไว้ว่าต้องเป็นผู้ฟังที่ดี คือรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างจริงจัง ต้องเข้าใจในผู้อื่น คือ เข้าใจปัญหาและความแตกต่างของแต่ละคนต้องสามารถให้กำลังใจผู้อื่นได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 104) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

1.3 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จึงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ดังที่ สุรัตน์ ดวงชาทม (2558, หน้า 7) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถนำทีมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำมีมากมาย ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การโอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา คำนนท์ (2559, หน้า 80) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานจนนำมาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ถวิล อรัญเวศ (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 4 - 5) ได้เสนอว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมประเมินผลในความภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ศวิสมน แปนทิม, พงนิย มั่งคั่ง และพรทิพย์ คำชาย (2561, หน้า 180) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการประสานงานที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความมีเมตตา เอื้อเฟื้อต่อครู มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ การกระทำสิ่งใดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และการมีทักษะการบริหารที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สุพี โสมโสภา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการ

ความเจริญก้าวหน้า และความต้องการเพื่อดำรงชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะครูมีความอิสระในการทำงาน ได้ทำงานตรงตามความสามารถของตนเอง ได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ระบบงานมีความชัดเจน ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสุข รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร ดังที่ พงษ์ เหลืองอุดม (2554, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจและตั้งใจ เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ อาร์ริตัน ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ซึ่งมีความมั่นคงในด้านการงานและเศรษฐกิจ มีอิสระในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ เช่น การลาเมื่อเจ็บป่วย การเบิกค่าตอบแทนเมื่อไปราชการ รวมถึงสถานศึกษามีขนาดใหญ่พิเศษ มีงบประมาณในการบริหารงานจำนวนมาก ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ยุติธรรมเหมาะสมกับแต่ละงาน ผู้บริหารช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาค่อนข้างเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ดังที่ เสนาะ ตีเยาว์ (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่จะเกิดความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่องค์กรจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ อาร์ริตัน ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเข้าใจผู้อื่น มีความยุติธรรม และเป็นนักประสานที่ดี จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในโรงเรียน ทุกคนต่างให้เกียรติและยอมรับ เชื่อมมั่นในความสามารถของกันและกัน อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งให้กำลังใจและคำชื่นชมเมื่อครูทำงานได้สำเร็จ ครูจึงมีความรู้สึกสบายใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เฮอร์ชเบิร์ก (1959, pp.113 – 115, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย สอดคล้องกับ อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด) ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูได้สอนตรงตามวิชาเอก และได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตามผลงานและความสามารถ ของครูด้วยความยุติธรรม ครูมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการขับเคลื่อน พัฒนาและ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของครูโดยการเปิดโอกาสให้ครู ได้ศึกษาต่อในวิชาชีพที่ต้องการและจัดการอบรมต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของครูได้ ทำให้ครูมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะมองเห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก (1959, pp.113 – 115, อ้างถึง ใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้ บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ ความก้าวหน้า หมายถึงการได้รับโอกาสหรือ ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหา ความรู้ เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สัตตา พันชนัง (2559, หน้า 62) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในด้าน ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และ ด้านตัวงานเอง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความ เป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจคนในองค์กร ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน จึงมีความภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหาร เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เห็นได้จากความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและครู อีกทั้งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนใน ใส่ใจคน ในองค์กรและประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานจนนำมาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูในทุก ๆ ด้าน มี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งอย่างยุติธรรม คอยเสริมสร้างกำลังใจและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ ครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสุข รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความอิสระในการทำงาน ได้ทำงานตรงตาม ความสามารถของตนเอง ได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วยระบบงานที่มีความชัดเจน เห็นถึงความก้าวหน้าทาง วิชาชีพของตน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูจึงมีความรู้สึกสบายใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ บรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 306) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
1.1.1 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรฝึกหรือแสดงออกถึงความสามารถการโน้มน้าว โกล่เกลี่ยแก้ปัญหาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นจบลงโดยเร็วและไม่พัฒนาไปเป็นปัญหาใหญ่ จะทำให้ครูได้เห็นถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

1.1.2 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดกล้าคิดกล้าตัดสินใจเพิ่มขึ้น จะทำให้ระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียนเกิดความชัดเจน ครูได้เห็นถึงความเป็นผู้นำในตัวของผู้บริหาร และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของผู้บริหาร

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

1.2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ผู้บริหารควรชี้แจงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม แสดงให้เห็นเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูรับทราบถึงความยุติธรรม เท่าเทียมและเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรชื่นชม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและการยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน และมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า ผู้บริหารควรเพิ่มเติมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถเป็นหลักให้มากขึ้น หรือแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาที่เป็นธรรมอิงตามผลงานและความสามารถ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บิ๊ก พอยท์.

ชีวะสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชมพูนุช อัครเศรณี. (2547). ทำงานแบบไหนถึงจะเป็นมืออาชีพ ?. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระชัย เขมณะสิริ. (2549). เรื่องน่าคิดชีวิตคนทำงาน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชร ดอกคำเม็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย, 4(3), 305 - 317.

บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริชาติ ศิลาง. (2557). ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลสันต์ โพธิ์สีทอง. (2547). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.

พัชรี เหลืองอุดม (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศวัสมน แป้นทิม, พจนีย์ มั่งคั่ง และพรทิพย์ คำชาย. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารเชนดเจอร์น, 23(32), 180 - 197.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สุนิสา ชาวประชา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาว. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.swk.ac.th/stech/picturesupload1/LANG52.pdf>.
- สุพี โสมโสภ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรัตน์ ดวงชาต. (2558). บัญญัติ 10 ประการสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 3(12), 6 - 7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟิค.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด). งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.