

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

จตุพร ใจหาญ^{1*}, รัตนา กาญจนพันธุ์²

Jatuporn Jaihar^{1*}, Ratana Karnjanapun²

¹สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

¹Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: 6514470037@rumail.ru.ac.th

Received: January 24, 2024; Revised: March 26, 2024; Accepted: April 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random sampling) จำนวน 357 คน ใช้แบบสอบถามที่มีค่า $\alpha = 0.98$ เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.864$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) to study the administrative behavior of school administrators, 2) to study the job motivation of teacher, 3) to study the relationship between administrative behavior of school administrators and job motivation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The research sample consisted 357 teachers who work in school under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in academic year 2023, which were selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire with a value of $\alpha = 0.98$. The data were analyzed by mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) Administrative behavior of school administrators according to teachers' perceptions, overall were at the highest level. 2) The job motivation of teacher, overall were at the high level. 3) The relationship between administrative behavior of school administrators and job motivation of teacher were positively collected at the high level with the significance level of .01

Keywords: Administrative Behavior; Job Motivation; Administrators

บทนำ

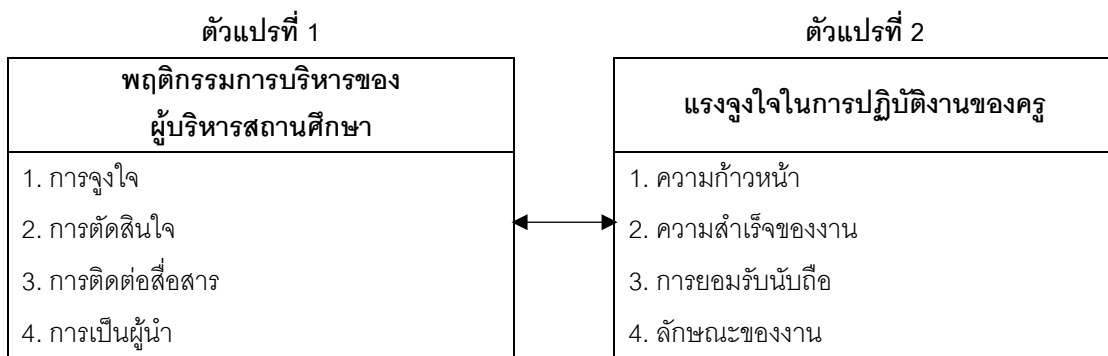
ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมของโลกอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความปลอดภัย รวมถึงด้านการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) จึงได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มา 6 ยุทธศาสตร์ และในยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 เรื่องของการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการปรับปรุงกลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาให้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส และส่งเสริมการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสม ต่อสภาพบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยมีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้ตัดสินใจในการสั่งการ โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่งของผู้บริหาร การที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารเอง ก็ต้องการทักษะและพฤติกรรมในการบริหารและสั่งการที่ดี ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนันท์ ศรีวิรัตน์ (2562, หน้า 56) ได้สรุปว่าผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารและมีพฤติกรรมกร บริหารงานที่ดี เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การแสดงออกของพฤติกรรมให้เหมาะสมกับ สถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ นูริยะห์ หะแว (2564, หน้า 97) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารนั้นเป็นความสามารถที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ครูในฐานะของผู้ปฏิบัติและผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงนับว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีเยห์ หะแว (2564, หน้า 100) ได้สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูแสดงศักยภาพในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ธีรพงศ์ หอมชื่น (2565, หน้า 159) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทราบข้อมูลพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารจากการรับรู้ของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของตน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารในสังกัดของตนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random sampling) ดังนี้ (1) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งเป็นชั้นตามสหวิทยาเขตรวม 6 สหวิทยาเขต และ (2) สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจาก 6 สหวิทยาเขต ได้สหวิทยาเขตละ 2 โรงเรียน รวมจำนวน 12 โรงเรียน และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจากครู 12 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 20 – 39 คน รวมเป็นจำนวน 357 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยทำการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์องค์ประกอบงานวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทำการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยของ ภาวินี ต้นแสง (2565) ได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย (1) การจูงใจ (2) การตัดสินใจ (3) การติดต่อสื่อสาร และ (4) การเป็นผู้นำ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ทำการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565) ได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้า (2) ความสำเร็จของงาน (3) การยอมรับนับถือ และ (4) ลักษณะของงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้ดำเนินการประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อส่งไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือน สิงหาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2566 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านการจูงใจ (2) ด้านการตัดสินใจ (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ (4) ด้านการเป็นผู้นำ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านความก้าวหน้า (2) ด้านความสำเร็จของงาน (3) ด้านการยอมรับนับถือ และ (4) ด้านลักษณะของงาน โดยออกแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับหัวข้อวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเที่ยงตรง และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index : IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยหาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.4 - 0.9 และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (2) ด้านการตัดสินใจ (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ (4) ด้านการเป็นผู้นำ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความก้าวหน้า (2) ด้านความสำเร็จของงาน (3) ด้านลักษณะของงาน และ (4) ด้านการยอมรับนับถือ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1.การจูงใจ	4.50	0.42	มาก	3
2.การตัดสินใจ	4.55	0.40	มากที่สุด	2
3.การติดต่อสื่อสาร	4.45	0.41	มาก	4
4.การเป็นผู้นำ	4.57	0.38	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.34	มากที่สุด	

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1.ความก้าวหน้า	4.45	0.35	มาก	3
2.ความสำเร็จของงาน	4.63	0.34	มากที่สุด	1
3.การยอมรับนับถือ	4.37	0.42	มาก	4
4.ลักษณะของงาน	4.55	0.38	มากที่สุด	2
รวม	4.50	0.30	มาก	

ตารางที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Yt
X1	0.748**	0.331**	0.686**	0.520**	0.710**
X2	0.357**	0.733**	0.629**	0.744**	0.752**
X3	0.841**	0.213**	0.806**	0.409**	0.714**
X4	0.448**	0.670**	0.641**	0.722**	0.759**
Xt	0.708**	0.570**	0.816**	0.703**	0.864**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.864$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำ บังคับบัญชาครู จูงใจครู ตัดสินใจ และสื่อสารให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรดา บุญหล่อวัฒนา (2561) ได้สรุปว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารที่แสดงออกมาในฐานะผู้นำ เพื่อใช้อำนาจหน้าที่ในการนำ การชักจูง การบังคับบัญชา การตัดสินใจ ให้ครูร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูริยะห์ หะแว (2564) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ภาวิณี ตันเล่ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ ด้านการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษณพร จันทวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่าการจูงใจเป็นการแสดงออกของผู้บริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยใช้ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ต้นเล่ง (2565) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกล้าตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ละเอียดรอบคอบ และเด็ดขาดในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและชัดเจน ใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และเพียงพอ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและสั่งการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชศรี สุวีรัตน์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจเป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความกล้า ความชัดเจน ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีความละเอียดรอบคอบและเด็ดขาดในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ต้นเล่ง (2565) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเหมาะสมตามสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาวดี จักรแก้ว และคณะ (2564) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่ใช้ในการสื่อความหมายและสร้างความเข้าใจกับครู ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารและใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทำให้การสื่อสารสั่งการมีความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ต้นเล่ง (2565) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความกล้า กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ ยุติธรรม เด็ดขาด รอบคอบ ไม่ประมาท กำหนดเป้าหมายงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชศรี สุวีรัตน์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่าการเป็นผู้นำเป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความชัดเจนในการดำเนินงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีความเข้มแข็ง กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ นำเลื่อมใสศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ต้นเล่ง (2565) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจอย่างมีทิศทางตามเป้าหมายทั้งของตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยภัทร เสลาวรรณ (2565) ได้สรุปว่าแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอกตัว ซึ่งผลักดันให้กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานุภาพ คำชนะ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ กาญจนา พัดชา (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าเป็นความพึงพอใจที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ได้กล่าวว่าการสำเร็จของงานเป็นการที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแสดงให้เห็นถึงผลงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและเพื่อนครูให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริลักษณ์ ยะโสธร (2563) ได้กล่าวว่าการยอมรับนับถือเป็นการที่ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจ เป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยกย่องจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนครู จนทำให้มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทำทลายความสามารถ ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ได้กล่าวว่าการลักษณะของงานเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อลักษณะงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ยากหรือง่าย ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจ ลักษณะงานที่สำคัญและมีคุณค่า การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของตนเองด้วยปริมาณงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำ กล่าวเผชิญปัญหา ตัดสินใจอย่างรอบคอบมีหลักการและเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี จริใจ มีทักษะในการสื่อสาร ทำให้ครูมีความมั่นใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ยะโสธร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูริยะห์ หะแว (2564) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี ตันเล่ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากและมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาพฤติกรรมในด้านการติดต่อสื่อสารกับครูให้มีความชัดเจน สื่อสารนโยบายไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ ชี้แจงคำสั่งกับครูให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพราะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับครูมีความสำคัญ หากขาดความสามารถในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเหมาะสมตามสถานการณ์ จะทำให้ครูไม่เข้าใจในภาระงานที่ได้รับส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย
2. จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชย ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของครู และสนับสนุนให้เพื่อนครูชื่นชมยินดีและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างความประทับใจให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจและมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. จากผลการวิจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ถ้าพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้มาก ๆ ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านมีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ควรศึกษาพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับครูของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพราะอาจมีปัจจัยที่นำศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่คอยให้ความรู้และคำแนะนำ ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยและแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จนการค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรณานุกรม

- กาญจนา พริตขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กฤษณพร จันทวงศ์. (2562). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณิชกานต์ รัตนบุรี. (2562). *ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณิชนันท์ ศรีวัลรัตน์. (2562). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดชศรี สุวิรัตน์, นัญจรี เจริญสุข และสผพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2564). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 15(1), 231-247.
- ธีรพงศ์ หอมชื่น. (2565). *การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 156-168.
- นพรดา บุญหล่อวัฒนา. (2561). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรียะห์ หะแว. (2564). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปิยภัทร เสลาวรรณ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

ภาวินี ตันเล่ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*

วิภาวดี จักรแก้ว, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(8), 164-178.*

ศิริลักษณ์ ยะโสธร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. แขนงวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร.*

อานุภาพ คำชนะ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education. (7th ed).* Routledge U.S.A.