

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

The Relationship between the Role of Administrators and Work Motivation of
Teacher under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 3

วรรณสิริ ชันดี^{1*} และสรรรุดี ดีปุ²

Wansiri Khantee^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : pongp3304@gmail.com

Received: 14 January 2026, Revised: 30 May 2026, Accepted: 15 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 322 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกำกับ ติดตามและประเมินผล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study 1) The Role of Administrators, 2) Work Motivation of Teachers in School, and 3) the relationship between the Role of Administrators and Work Motivation of Teachers in School under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The research employed a survey method. The sample consisted of 322 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with school size as the strata, and the sample size was determined using the Kreijcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The Role of Administrators, overall, was at a high level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being evaluation. 2) The Work Motivation of Teacher, overall, was at the highest level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being responsible. 3) The relationship between The Role of Administrators and Work Motivation, overall, showed a positive correlation at a moderately high level, statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .819.

Keywords : Relationship, Role of administrators, Work Motivation of Teachers.

1. บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการขับเคลื่อนสังคม และเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณค่า การขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างแท้จริง บทบาทผู้บริหาร

สถานศึกษาในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแรงจูงใจที่ดีเปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น พยายาม และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและศักยภาพอย่างสูงสุด และการมีแรงจูงใจที่เหมาะสมยังนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (อรุณรัตน์ สีหบุตร, 2566)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ขับเคลื่อนนโยบายกับผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของคุณภาพผู้เรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อให้การบริหารงานบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายรัฐที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและมีผลงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์และเสริมแรงจูงใจให้แก่ครู โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การให้การสนับสนุนทางวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวม (Herzberg, 1966)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นการบริหารแบบองค์รวมที่ครอบคลุม ทั้งด้านนโยบาย การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านขวัญกำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2568) โดยมีครูเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านขวัญกำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น เกิดความสำเร็จต่อองค์กร รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีต่อครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3
- 2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3

3. สมมติฐาน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

วัชรภรณ์ คงเกิด (2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการจัดการศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร โดยกำกับติดตามและมีกระบวนการประเมินผลการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อการจัดการการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ (2562) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีหน้าที่เป็นผู้นำองค์กร โดยการใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ พัฒนางค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม กำหนดนโยบายวางแผนการทำงานในด้านกำกับ ควบคุมการทำงาน และมีกระบวนการในการพัฒนาและประเมินผลบุคลากรที่หลากหลายระดมทรัพยากรโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน

ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและกำหนดนโยบาย มีกระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากร การกำกับและติดตาม ประเมินผล ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สุราลัย ป้องแพง (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันหรือกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของบุคคลในการตอบสนองต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน โดยการพิจารณาแรงจูงใจจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันจากภายนอกและภายในให้บุคคลกระตือรือร้นกระทำการสิ่งต่างๆหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีทิศทางไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาณุเดช กลิ่นกระโทก (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ 2568 ทั้งสิ้น 1,992 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 4 องค์ประกอบ 22 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 4 องค์ประกอบ 20 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู นำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาคัดขี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC อยู่ ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่น ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนปรากฏว่า ความเชื่อมั่นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.89 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์โดยใช้ Google forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ซึ่งจะติดต่อทางโทรศัพท์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนและการกำหนดนโยบาย	4.67	0.52	มากที่สุด
2. การประสานงาน	4.74	0.51	มากที่สุด
3. การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร	4.79	0.46	มากที่สุด
4. การกำกับ ติดตามและประเมินผล	4.80	0.48	มากที่สุด
รวม	4.73	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.46) การประสานงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) และการวางแผนและการกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.66	0.54	มากที่สุด
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.81	0.46	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.83	0.44	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	4.84	0.43	มากที่สุด
รวม	4.78	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.44) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.46) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	.626**	.620**	.737**	.606**	.672**
X_2	.704**	.725**	.686**	.689**	.766**
X_3	.698**	.741**	.723**	.712**	.784**

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₄	.728**	.755**	.723**	.703**	.795**
X	.864**	.933**	.948**	.938**	.819**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .819

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดย ภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .948$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ (Y₄) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .938$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ บทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (Y₁) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .864$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากร การประสานงาน ด้านความรับผิดชอบ และการวางแผนและการกำหนดนโยบาย ตามลำดับ

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบรองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสรุปผล

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819

8. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดชัดเจนในการประเมินผลเพื่อให้ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนพล เปรมกมล (2565) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก รวมถึงการควบคุม ติดตาม และประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อม พร้อมนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2562) ที่ได้วิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับแนวคิดของ Castetter (1986) กล่าวว่า การกำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตามเกณฑ์และรายละเอียดที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน และเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐรี คันสร (2566) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนและแนะแนวจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของตน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง นำไปสู่การปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงกระตุ้นที่ครูได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และวิชาชีพ รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทำให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับแนวคิดของ ชูติมา สุภาวะไตร (2565) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กล่าวว่า ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ โดยมีการวางแผนและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ผ่านการประเมินความสามารถและพฤติกรรม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศรีรอด) (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน อยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r_{xy} = .819$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน และเป็นระบบ ส่งผลให้ครูได้รับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน มีความเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง อย่างชัดเจน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และสร้างแรงจูงใจการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hasan et al. (2024) พบว่า การกำกับ ติดตาม เชิงวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็น

มืออาชีพของครู เมื่อผู้อำนวยการสนับสนุนและติดตามครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างแรงจูงใจ ครูจะสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพสูงขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับการวิจัยของ จิตตวดี โพธินิล (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูพบว่ามีส่วนร่วมในการประเมินความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

9.1.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง

9.1.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนและการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการวางแผนและการกำหนดนโยบายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และศักยภาพของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

10.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10.2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10. เอกสารอ้างอิง

- จิตตวดี โพธิณี. (2561). การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุดิมา สุภาวะไทร. (2565). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐรี คันทร. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนพล เปรมกมล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธัชพนธ์ ไสยาสน์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจวรรณ ช่อชู, และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ

บริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิสุทธิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาณุเดช กลิ่นกระโทก. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วัชรารณ คงเกิด. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.

วลีษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรลักษ์ ป้องแพง. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंกส์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อรุณรัตน์ สีบุตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสวายสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น. 20(1) : 143-161.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 (2568). รายงานแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2567. จาก
<https://www.korat3.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

ศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ลาดพร้าว.

Castetter, W. B. (1986). *The personnel function in educational administration* (3rd ed.). Macmillan Publishing Company.

Hasan, M. K., Tiara Hutamy, E., Supatminingsih, T., Ahmad, M. I. S., Aeni, N., & Dzhelilov, A. A. (2024). The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial readiness of generation Z students: Why do digital business literacy and financial literacy matter? *Cogent Education*. 11(1) : 204-225.

Herzberg, F. (1966). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons : New York.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.