



บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา

The Role of School Administrators' Internal Supervision in
Enhancing Teachers' Work Motivation in the 21st Century under
Local Administrative Organizations in Yala Province

^{1*}ฟิรดาว เจะแม Firdaus Chema

^{2**}จรรณี แก้วเอียน Jarunee Kao-ian

^{3***}ซูฮัยรี บือองฉา Suhairee Buengacha

^{4****}พุมพนิต คงแสง Phumpanit Kongsang

^{1,2,3,4}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

^{1,2,3,4}Faculty of Education, Yala Rajabhat University

*First author, e-mail: 736793013@yru.ac.th

Corresponding author, e-mail: **jarunee.k@yru.ac.th ***suhairee.b@yru.ac.th

****phumpanit.k@yru.ac.th

Received July 6, 2026; Revised July 22, 2026; Accepted: September 29, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ 4) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา จำนวน 186 คน

ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีจับฉลากแบบไม่คืนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .924 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการนิเทศเชิงสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ แนวทางปฏิบัติเหล่านี้คาดว่าจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research article aimed to: 1) study the levels of internal supervision roles of school administrators and teachers' work motivation in the 21st century under local administrative organizations in Yala Province; 2) compare the internal supervision roles of school administrators and teachers' work motivation classified by gender, educational level, work experience, and school size; 3) examine the relationship between the internal supervision roles of school administrators and teachers' work motivation; and 4) compile recommendations concerning the internal supervision roles of school administrators and teachers' work motivation in the 21st century. This study employed a survey research design. The sample consisted of 186 teachers from schools under local administrative organizations in Yala Province, selected through stratified random sampling based on school size and simple random sampling using a lottery method without replacement. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of .924. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) the overall level of internal supervision roles of



school administrators and all five aspects were at a high level; 2) the comparison of internal supervision roles of school administrators and teachers' work motivation classified by gender, educational level, work experience, and school size showed no significant differences overall; 3) the internal supervision roles of school administrators were positively correlated with teachers' work motivation; 4) school administrators should continuously develop internal supervision processes by emphasizing supportive supervision, counseling, and constructive feedback. These practices are expected to build morale, professional pride, and work motivation, leading to the sustainable improvement of teacher quality, learner quality, and school quality.

Keywords: Internal Supervision in Schools; School Administrators; Teachers' Work Motivation

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการสื่อสาร ประเทศต่างๆจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพประชากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ควบคู่กับการมีกลไกควบคุมรักษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับกรณาริพ ชินวงษ์ (2566) ที่กล่าวว่าจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนามาตรฐานการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูล การยอมรับซึ่งกันและกัน และการร่วมกันแก้ไขปัญหา กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ พัฒนาความสามารถทางวิชาชีพและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ Glickman (2004) เห็นว่า การนิเทศเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การเตรียมความพร้อม และการพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทในการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประสานความร่วมมือ และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครูอย่างเหมาะสม

โดย Farren & Kaye (1996) แบ่งบทบาทของผู้บริหารออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทผู้อำนวยการ สอดคล้อง ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

นอกจากการพัฒนาความรู้และทักษะของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความพยายาม ความพึงพอใจ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจจึงช่วยให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทของตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (จิราภรณ์ บุญสุรีย์, 2567) สอดคล้องกับแนวคิดของงานวิจัยของ กฤษณา มาลานนท์ และคณะ (2567) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับ ผลตอบแทน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ให้คำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากร และยอมรับผลงานของครู ย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา มีบริบทเฉพาะด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารต้องเผชิญกับเงื่อนไขและความท้าทายในการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป การนิเทศภายในที่มีคุณภาพจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ลดความกังวล และเสริมสร้างแรงจูงใจของครู ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เปรียบเทียบตามตัวแปรที่กำหนด และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการนิเทศภายใน และสร้างระบบการสร้างขวัญกำลังใจ ที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา



2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา

4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา จำนวน 347 คน จากทั้งหมด 16 สถานศึกษา 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 186 คน โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย (Sampling Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา 5 ด้าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยะลา

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม และสร้างแบบสอบถามการประเมินค่าตามแนวคิดของ Likert เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2) นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมและให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3) นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) ซึ่งผลการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

3.4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.5) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.924

3.6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ฉบับกำหนดส่งคืนภายใน 14 วันและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า การตอบแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยการนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมทั้งรายด้านและ



รายชื่อ และนำเสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดของเบสต์

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-Test จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติ F-Test

5.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

5.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้าน

	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านผู้อำนวยการความสะดวก	4.26	0.68	มาก	1
2.	ด้านผู้ประเมิน	4.25	0.74	มาก	2
3.	ด้านผู้คาดการณ์	4.22	0.62	มาก	4
4.	ด้านผู้ให้คำปรึกษา	4.20	0.69	มาก	5
5.	ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.23	0.68	มาก	3
	รวม	4.23	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผู้อำนวยการความสะดวก ($M = 4.26$, SD

= 0.68) รองลงมา คือ ด้านผู้ประเมิน ($M = 4.25$, $SD = 0.74$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($M = 4.23$, $SD = 0.68$) และด้านผู้คาดการณ์ ($M = 4.22$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ($M = 4.20$, $SD = 0.69$) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในการอำนวยความสะดวกแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของการนิเทศภายในและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	M	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.46	0.56	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.83	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.67	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.47	0.61	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.23	0.65	มาก	4
รวม	4.32	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.47$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ($M = 4.46$, $SD = 0.56$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($M = 4.31$, $SD = 0.67$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($M = 4.23$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($M = 4.13$, $SD = 0.83$)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคนปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ นโยบาย และระบบการนิเทศภายในที่เป็นแนวทางเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ความคิดเห็นของครูแต่ละกลุ่มเป็นไปในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .614$)



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .851$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านผู้อำนวยการความสะดวกกับการความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .255$)

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา

จากผลการประมวลข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่สนับสนุนทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็นอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation) ที่มีความโปร่งใสและสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

สำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรให้ความสำคัญกับการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูมีเวลาในการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของครูด้วยบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ มอบรางวัล และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งควรสร้างเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่ขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ครูผู้สอนมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อศิษย์สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกลิตแมน (Glickman) ที่ระบุว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการ

สอน (Glickman, 2004) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรัดขำ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องพัฒนาระบบการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (กาญจนา พรัดขำ, 2565) ในส่วนของแรงจูงใจสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al.) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงานเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้บุคคลทุ่มเททำงาน (Herzberg et al., 1959) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎากร มาลานนท์ และคณะ ซึ่งได้วิจัยเรื่องแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (กฤษฎากร มาลานนท์ และคณะ, 2567)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ครูทุกคนปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ นโยบาย และระบบการนิเทศภายในที่เป็นแนวทางเดียวกันจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel) ที่ระบุว่า การรับรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับบริบทและระบบการบริหารขององค์กรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล (Hoy & Miskel, 2013) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แสงทอง ได้วิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการรับรู้บทบาทผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงาน (วราภรณ์ แสงทอง, 2564) และงานสอดคล้องกับวิจัยของณัฐวุฒิ อินทร์แก้ว ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาล พบว่ามีผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการรับรู้บทบาทผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงาน (ณัฐวุฒิ อินทร์แก้ว, 2565)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ($r = .614$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการได้รับการยอมรับนับถือของครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น (Maslow, 1943)

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นบทบาทผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อเทคโนโลยี และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูมีเวลาพัฒนาผู้เรียนได้เต็มที่ ทั้งนี้เพราะ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และระบบการประเมินเพื่อพัฒนาจะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่เน้นให้ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด (Sergiovanni, 2009) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุกลักษณ์ นาคทอง ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่าการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (ศุกลักษณ์ นาคทอง, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้เสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากภาพอธิบายได้ว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน และด้านผู้อำนวยการความสะดวก ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น ทั้งในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้สามารถสังเคราะห์กรอบแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การใช้การประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู การวางแผนและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่

จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาครู และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

บทสรุป

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้อำนวยความสะดวก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาควรมุ่งเน้นบทบาทด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนและด้านผู้ให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกด้านสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอ พร้อมทั้งลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มศักยภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation) ที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยเน้นการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่สร้างสรรค์ เพื่อลดความกังวลและเพิ่มความเชื่อมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู
3. สถานศึกษาควรสร้างระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การได้รับการยกย่องจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ



4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในและปัจจัยที่กระทบต่อแรงจูงใจของครูในพื้นที่จริง

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในกับแรงจูงใจ โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อให้เห็นอิทธิพลของตัวแปรต่างๆอย่างเป็นระบบ

3. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในบริบทพื้นที่พิเศษ เช่น พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรม และความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศและการสร้างแรงจูงใจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- กฤษฎากร มาลานนท์ และคณะ. (2567). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(2): 173–186.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- จิราภรณ์ บุญสุนีย์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์*

- ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*.
กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ณัฐภูมิ อินทร์แก้ว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาล.
วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรารณ แสงทอง. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภลักษณ์ นาคทอง. (2565). การพัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Farren, C., & Kaye, B. L. (1996). *New skills for new leadership: Roles of the learning
leader*. Amherst: Human Resource Development Press (HRD Press).
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental
approach*. (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). Hoboken: John Wiley &
Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and
practice*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4):
370-396.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principship: A Reflective Practice Perspective*. London:
Pearson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York, NY: Harper
& Row.

