

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา *

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MOTIVATING TEACHER
PERFORMANCE IN PRIVATE SCHOOLS IN NAKHON RATCHASIMA
PROVINCE

ปรัชญาพร ชู้กระโทก

Pradchayaporn Chookrathok

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: littlelittleme1212@gmail.com.

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2568

Received 5 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 13 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 354 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

Citation:



* ปรัชญาพร ชู้กระโทก. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 627-643.

Pradchayaporn Chookrathok. (2025). The Role Of School Administrators In Motivating Teacher Performance In Private Schools In Nakhon Ratchasima Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 627-643.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 รวมถึงแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t, ค่า F และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการศึกษา พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมพบว่า มีระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในกรณีของประสบการณ์ทำงาน และระดับชั้นที่สอน ไม่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. แนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครู ควรเน้นการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยมุ่งหวังให้เกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในงานสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและความสำเร็จของโรงเรียนในระยะยาว

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, สร้างแรงจูงใจ

Abstract

The objectives of this research are as follows: To study the role of school administrators in motivating teachers' performance in private schools in Nakhon Ratchasima. To compare the opinions of personnel regarding the role of school administrators in motivating teachers' performance in private schools in Nakhon Ratchasima, classified by educational level, work experience, and teaching level. To explore the guidelines for developing the role of school administrators in motivating teachers' performance in private schools in Nakhon Ratchasima. The sample group for this study consisted of 354 personnel from private schools in Nakhon Ratchasima. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient of

the questionnaire was 0.80. Structured interviews were also conducted. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using the Scheffé method.

The research findings are as follows

1. The overall role of school administrators in motivating teachers in private schools in Nakhon Ratchasima was found to be at a high level.

2. When comparing opinions regarding the role of administrators based on educational level, there was a statistically significant difference at the 0.05 level. However, no significant differences were found regarding work experience and teaching level, both overall and in specific areas.

3. Guidelines for developing the role of administrators to enhance teacher motivation: Administrators should focus on supporting personnel in various areas, such as success, recognition, job characteristics, responsibilities, and career progression. The goal is to achieve high job satisfaction and commitment, which will lead to organizational development and long-term success for the school.

Keywords: Role, School Administrators, Motivation Creation

บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในชีวิตมนุษย์และมีบทบาทในการพัฒนาทุกด้าน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาจิตใจ การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต การศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาให้บุคคลมีคุณภาพ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่ทรงกล่าวว่า “การศึกษานอกจากจะช่วยให้คนเก่งแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย เพื่อให้ประเทศชาติได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งเก่งและดี ซึ่งจะเพื่อกำลังสำคัญของบ้านเมือง” ในระบบการศึกษา ครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการ

สอนและเป็นทรัพยากรที่มีค่าในทั้งโรงเรียนรัฐและเอกชน เนื่องจากครูทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับนักเรียน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศ (ผาริต หมั่นหลี่, 2565)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการ และการควบคุมการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ทั้งด้านความรู้ ความคิด และความเป็นคนดี เพื่อให้ผู้เรียนออกไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (รุ่งนภา ละออโก, 2565)

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูนั้น ถือเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาที่ต้องมีการร่วมมือจากทุกฝ่าย (สักริยา บินรัตแก้ว, 2563)

ปัจจุบันครูหลายท่านขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากภาระงานที่มีมากเกินไป ทำให้ขาดเวลาพัฒนาตนเองในการสอน และต้องทำงานที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลผลิตและความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนเอกชนที่จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่องบบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

คินิคิและวิลเลียม (Kinicki; & Williams. 2008 อ้างถึงใน บวร เทศารินทร์, 2567) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้ มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

เสนาะ ตีเยาว์ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานของ องค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึง การที่ บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2563) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการ ทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขามเย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหา การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัย ในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลา เหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พยายาม และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาด แรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ ทำงานออกมา ให้เสร็จพ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้ เกิดขึ้นแก่องค์กร

บรรยงค์ โตจินดา (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิด ขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจ ได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผล ตรงกันข้าม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหาร สามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมี แรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4,476 คน (ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 354 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคลากร จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกที่เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุนผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ทำการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

5. ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.90 ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 142 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.10 ส่วนประสบการณ์การทำงานที่พบมากที่สุดคือช่วง 10 - 15 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ต่อมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์เกิน 15 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 โดยครูส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และในระดับปฐมวัย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ: โดยรวมแล้วบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับ "มาก" โดยเมื่อพิจารณาตามด้านต่าง ๆ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ

ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารในทุกด้านเกี่ยวกับการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของงานนั้น อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในเรื่องของการสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและสามารถแก้ไขปัญหาในที่ทำงานได้ดี

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ครูมีความพึงพอใจในระดับสูงเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยอมรับความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ โดยมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและกระตุ้นการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถของครูและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาความสามารถและการเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มพูนประสบการณ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามลักษณะต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับชั้นที่สอน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งสองด้าน

3. แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในทุกมิติของการทำงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผล ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนา ความรู้และความสามารถ เช่น การส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการมอบหมายงาน ที่ท้าทาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สอดคล้อง กับ ฝาริต หมั่นหลี่ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ เสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับ มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ทำ อาจเนื่องมาจาก ครูในระดับการศึกษาที่ สูงกว่า (เช่น ระดับมัธยมศึกษา) อาจต้องการความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความท้าทายมากกว่า ในขณะที่ครูในระดับอนุบาลหรือประถมศึกษาอาจให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก สอดคล้องกับ สุริยา เหลี่ยมนัย (2567) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการ ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูมีความ คิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของครู โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับ

บัญชา รองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2. ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากแม้ครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจพื้นฐาน เช่น ความต้องการในความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความพึงพอใจในลักษณะงาน อาจไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ซึ่งความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนหรือเป้าหมายส่วนบุคคลในวิชาชีพครูอาจเหมือนกันในทุกช่วงของประสบการณ์ สอดคล้องกับ รุ่งนภา ละออง (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากแม้ว่าครูในแต่ละระดับชั้นจะมีความแตกต่างกันในเนื้อหาวิชาที่สอน แต่ลักษณะงานโดยรวม เช่น การวางแผนการสอน การดูแลนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ มีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ เช่น การชื่นชมผลงาน หรือการให้โอกาสพัฒนาดตนเอง มีผลกับครูทุกคนโดยไม่ขึ้นกับระดับชั้นที่สอน นอกจากนี้ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางวิชาชีพ การวิจัยสรุปได้ดังนี้ครูที่ไม่มีตำแหน่งงานที่มั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนทุกปี หรือทำงานมากกว่าหนึ่งแห่ง

ในระหว่างปีครูเหล่านี้จะมีระดับการเสริมพลังอำนาจและความพึงพอใจที่ต่ำ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา ชั้นที่สอน หรือประสบการณ์ ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางวิชาชีพแต่แรงงานสัมพันธ์และจำนวนของโรงเรียนที่ครูทำงานระหว่างปีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางวิชาชีพ

5. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในการทำงานต่าง ๆ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม อันจะนำไปสู่การเพิ่มความไว้วางใจในระบบการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ยังช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองและสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และส่งผลดีต่อการยอมรับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร การส่งเสริมความพร้อมในการทำงานในหลาย ๆ ด้านพร้อมกัน ยังช่วยให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านลักษณะของงานที่ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินการที่ทำให้บุคลากรมีอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ดังนั้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการทำงานในระยะยาว ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับผิดชอบในปริมาณงานที่มีความเหมาะสม ดังนั้น การกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงานและสร้างสมดุลระหว่างชีวิต

และการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความรับผิดชอบในงานยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงบทบาทและความสำคัญของตนเองในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ดังนั้น การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มความมั่นใจในระบบการประเมินผลขององค์กร การให้โอกาสในการเติบโตตามความสามารถของบุคลากรยังช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและการพัฒนาทักษะของตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสมการณ์ในการและระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ควรเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในทุกมิติ ทั้งในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจ ความทุ่มเท และศักยภาพสูงสุดของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวมในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและให้กำลังใจในศักยภาพของครู เช่น การยกย่องชื่นชมผลงานหรือการมอบรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ

- 1.3 ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองและเติบโตในหน้าที่การงาน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ระหว่างโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - 2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานที่ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2567). *ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา*. เรียกใช้เมื่อ 31 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.nmapeo.go.th/>
- ผาริต หมั่นหลี่. (2565). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่”. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. 1: 2249-2263.
- รุ่งนภา ละออง. (2565). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2”. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. 1: 1356 -1372.
- สักริยา บินรัตแก้ว. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารสืบเนื่อง การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7: เรื่องนวัตกรรมเพื่อสุขภาพและสังคมในยุคดิจิทัล, นครราชสีมา, ประเทศไทย*. นครราชสีมา : ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา.
- สุริยา เหลี่ยมนุ้ย. (2567). “บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2”. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(2), 260-275.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น
- สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. เรียกใช้เมื่อ 31 ตุลาคม 2567 จาก
<http://www.novabizz.com>
- เสนาะ ดิยาวี. (2563). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์*. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย*.
- บวร เทศารินทร์. (2567). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research
activities". *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-
610