

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

THE STUDY OF BEHAVIOR LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO STAFF'S JOB MOTIVATION UNDER NONGKHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

แสงสุริยา ศรีพูน^{1*} และ วรพล คล่องเชิงศรี²

SANGSURIYA SRIPOON¹ and VORAPON KLONGCHERNGSORN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1,663 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดย คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมั่น และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.57 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.41

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; บุคลากรในสถานศึกษา

1 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student Program in Educational Administration Faculty of Education Santapol College

2 อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Advisors Faculty of Education Santapol College

* Corresponding Author. Email : sangsuriyasripoon@gmail.com

Received : Mar 12, 2020, Revised : Jun 17, 2020, Accepted : Jun 29, 2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study of behavior leadership of school administrators, 2) study of staff's job motivation in schools, and 3) study of behavior leadership of school administrators affecting to staff's job motivation in schools under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. The population of this study were 1,663 administrators and teachers under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 312 administrators and teachers determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table, obtained by using stratified and simple random sampling methods. The instrument used was a questionnaire with five rating scale, the validity was 0.60 – 1.00 and the reliability was 0.94. The statistics used for collecting the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were found as follows : 1) Behavior leadership of school administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1 was in 'much' level as a whole. 2) Staff's job motivation in schools was in 'much' level as a whole. 3) The prediction equation of behavior leadership of school administrators affecting to staff's job motivation in schools consisted of team management, authority compliance and country club management respectively. Multiple correlation coefficient was as 0.57. Behavior leadership of school administrators could predict Staff's job motivation in 32 percent and the level of significance was at 0.01. Tolerance of prediction was as 0.41.

Keywords : Behavior Leadership ; Job Motivation ; Staff

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยที่กำลังดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นั้นอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานหลายด้านของประเทศที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์สังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นและได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ว่า ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 4)

แนวทางการพัฒนาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญใน

การสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

กระบวนการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเพื่อให้สามารถก้าวทันกับองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นอย่างกว้างขวางจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและผู้

ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยมีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 : ๑)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อบุคลากรทุกคนทุกระดับในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและกลไกแห่ง การขับเคลื่อน การสร้างพลังร่วมสร้างความเข้าใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงานและองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต เป็นส่วนหนึ่งของเนื้องาน เริ่มจากระดับปัจเจกบุคคล ทีมงาน ตลอดจนทั่วทั้งสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีปัจจัยเอื้อในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องมือบริหารจัดการสนับสนุนทั้งนี้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันไปตามบริบทปัจจัยพื้นฐานของแต่ละแห่งเพื่อให้องค์การไปสู่เป้าประสงค์ คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด(อภิชา ธาณิรัตน์, 2558 : 61)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายคือ คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองโดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นศรัทธาในการทำงานเชิงรุก มีการสร้างเครือข่าย มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (อรทัย มุลคำ, 2560 : 12)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะเป็นพลังผลักดันต่อการกระทำพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็必将มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ แต่หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำก็อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หลบเลี่ยงงาน หรือทำงานเพียงแค่นี้ผ่านไปวัน ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม (นวรรตน์ आयुยืน, 2561 : 13)

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนัก

ถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้แรงจูงใจกับผู้ที่บังคับบัญชา ควรมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อให้มีกำลังใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์, 2562 : 55)

การใช้แรงจูงใจในการบริหารงาน คือ การส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ จัดตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัล หรือให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจโดยการอวยพรวันเกิด มอบของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วยและให้สวัสดิการตามสิทธิข้าราชการและให้สวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศิริพร ดวงศรี และคณะ, 2562 : 198)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุถึงนโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากรทำงานไปด้วยกันได้ดีเพียงใด ระดับแรงจูงใจของครู และบุคลากรที่ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่องานในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 17)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ปีการศึกษา 2559 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 41.34 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยมีคะแนนสูงสุด ร้อยละ 52.19 รองลงมา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ร้อยละ 45.6 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.21 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 37.91 และภาษาอังกฤษ ร้อยละ 30.79 เพื่อพิจารณาค่าพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงจากปี 2558 พบว่า เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ลดลง -1.69 พิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้มีเพียงภาษาไทยที่ค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 4.16 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1, 2561 : 6) มีปัญหา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงหรือปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมาก ขาดความสามัคคีหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลงเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน โยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน

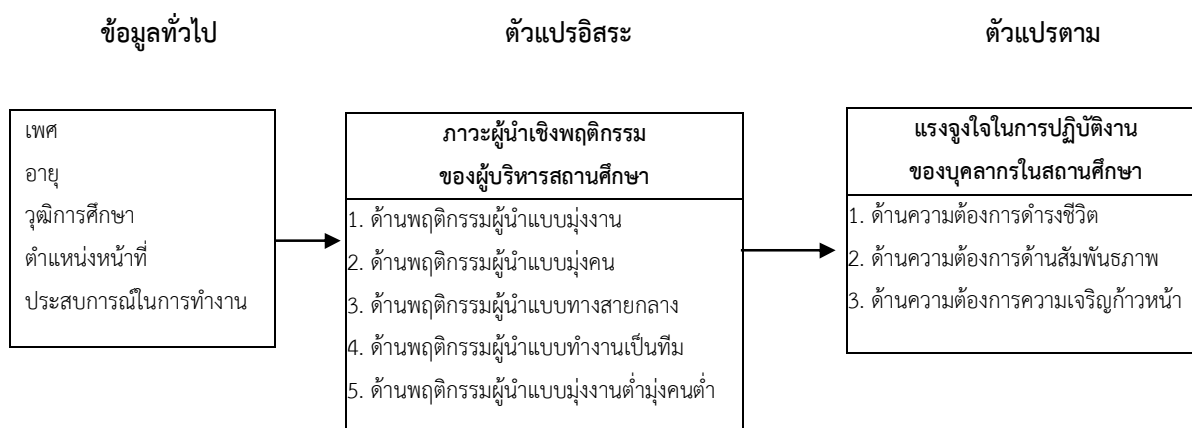
จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 พฤติกรรม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1,663 คน จำแนกได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 129 คนและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 1,534 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่ายโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน จำแนกได้ คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คนและบุคลากรในสถานศึกษาจำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคิในรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.80 – 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนจำนวน 312 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 312)

เพศ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	123	39.42
หญิง	189	60.58
อายุ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	39	12.50
30 - 39 ปี	111	35.58
40 - 49 ปี	114	36.54
50 ปีขึ้นไป	48	15.38
วุฒิการศึกษา (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.88
ปริญญาตรี	246	78.85
ปริญญาโทขึ้นไป	57	18.27
ตำแหน่งหน้าที่ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	24	7.69
บุคลากรในสถานศึกษา	288	92.31
ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	144	46.15
10 - 19 ปี	108	34.62
20 - 29 ปี	40	12.82
30 ปีขึ้นไป	20	6.41

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 312 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 60.58 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.54 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 78.85 ตำแหน่งหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.21	0.53	มาก
2.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน	4.32	0.54	มาก
3.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.38	0.54	มาก
4.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.39	0.48	มาก
5.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ	2.23	0.90	น้อย
รวม	3.99	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือด้าน
พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม
ผู้นำแบบทางสายกลางและน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำ
แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.37	0.57	มาก
2.ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.32	0.50	มาก
3.ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.34	0.50	มาก
รวม	4.44	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
มากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต รองลงมา คือ ด้าน
ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและน้อยที่สุด คือ ด้านความ
ต้องการด้านสัมพันธภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	S.E.b	β	t
ค่าคงที่	1.53	0.24		6.31
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	0.27	0.06	0.27	4.62**
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	0.22	0.05	0.23	4.32**
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน	0.19	0.05	0.21	3.48**
R = 0.57 R ² = 32 S.E.est = 0.41 a = 1.53 Adjusted R ² = 0.32 F = 48.66				

** p < 0.01

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ
ทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และด้าน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.20
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.27,
0.22 และ 0.19 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.27, 0.23 และ
0.21 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของ ตัวแปรตาม
(แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา) และ
ตัวแปรอิสระ (X_4, X_1, X_2) มีค่าเท่ากับ 0.57 มีอำนาจการ
พยากรณ์ร้อยละ 32.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจาก
การพยากรณ์เท่ากับ 0.41

สมการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_4X_4 + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 1.53 + 0.27X_4 + 0.22X_1 + 0.19X_2\end{aligned}$$

สมการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_4Z_{X4} + \beta_1Z_{X1} + \beta_2Z_{X2} \\ &= 0.27Z_{X4} + 0.23Z_{X1} + 0.21Z_{X2}\end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนะและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีให้มีความไว้วางใจกัน หลอมรวมแนวคิดและเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558 : 101) ได้วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งในด้านทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น หรือการได้รับค่าตอบแทน คือความต้องการเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ มีความปลอดภัยและมั่นคง ความสมหวังในชีวิต เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559 : 47) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุดคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการบริการด้านต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อต้องการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 :

50 – 57) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็น ทั้งนี้อาชีพครูในปัจจุบันได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การเพิ่มขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน มีจุดประสงค์อย่างเดียวกันคือความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมาใช้เป็นกระบวนการจัดการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมเป็นทีมในการวางแผนและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดโดยที่บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 81 – 89) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การได้เป็นส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และทำให้งานได้มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รับค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดประโยชน์แก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างที่นึกคิดและได้มุ่งหวังเอาไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560 : 78 - 91) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิ
เป่าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และ
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่กำหนด
เป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง
แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย
แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มี
มาตรฐานสูงได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังผลการวิจัยนี้
จะเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษาอันจะมีผลในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทั้งเป็น
ประโยชน์ต่อผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานตำม่งคนต่ำ อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด นั้นอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง
ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่นำไปใช้ในการบริหารจัดการภายใน
สถานศึกษา และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะเน้นการ

บริหารงานแบบทำงานเป็นทีมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติงานมากกว่า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา มากที่สุดคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ดังนั้น
ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรใน
สถานศึกษามีความรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ที่ดำรงอยู่ มีนโยบายสถานศึกษาของที่เอื้อบุคลากรปฏิบัติงาน
จนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว
บริหารงานที่ได้ทั้งงานและครองใจคน ปฏิบัติงานร่วมกันเป็น
ทีม สนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรระดับที่สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร
สถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มี
เป้าหมายอันเดียวกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างนโยบายการ
รับผิดชอบงานที่ชัดเจน มีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
ทุกฝ่ายมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีม แก้ไขความขัดแย้งและ
การตัดสินใจโดยฉันทามติ จึงจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน
อย่างสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจในผลการปฏิบัติงาน ให้
โอกาสในการปฏิบัติงานสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้า
ในวิชาชีพที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและได้มี
ค่าตอบแทนที่ได้รับสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครอบครัวดี
ขึ้นตามมาเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่พัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] นวรัตน์ อายูยืน. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- [2] ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [3] ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริยกุล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2562). *การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2562. หน้า 198.
- [5] สรียา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). *การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [6] สุวรรณ พงษ์มั่งพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2561). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2563. จาก <http://www.nkedu1.go.th/nk/>
- [8] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [10] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ. บริษัท פרקหวานกราฟฟิคจำกัด.
- [11] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561. จาก <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/35/?>
- [12] อภิชา ธานีรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 8(1) : 61.
- [13] อรทัย มูลคำ. (2560). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลสู่โรงเรียนทำมาหากินสมัยใหม่เพื่อสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [14] อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [15] อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.