



ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
Relationship between Roles of School Administrators and Motivation of Teacher's
Work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3

กนกทิพย์ สุขอนันต์^{1*} และกนกกร ศิริสุข²
Kanoktip Sukanan^{1*} and Kanokkorn Sirisuk²

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา¹
Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University¹
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา²
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 63g180027@parichat.skru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ : 093-6527581

(Received: June 22, 2023; Revised: July 23, 2023; Accepted: July 31, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 304 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 95 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.925$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การบริหารการศึกษา

Abstract

This research study aimed to 1) Study the roles of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, 2) Study the motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3, and 3) Study the relationship between roles of school administrators and motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3. The sample group was teachers in schools under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3. The size of the sample was determined by Krejcie and Morgan's ready-made table as 304 teachers. Stratified random sampling of schools was done in proportion to the size of the school by comparing with the laws of three in arithmetic, and Simple random sampling of teachers by lottery method, respectively. The tool used was a 5-level Rating Scale questionnaire with 95 items, a reliability of whole copy was 0.978. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. The roles of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, in overall and each aspect, were at a high level.

2. Motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, in overall and each aspect, were at a high level.

3. The relationship between roles of school administrator and motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, had a high positive relationship ($r=0.925$) with the .001 level of significance.

Keywords: Role of school administrator; Motivation of teacher's work; Educational Administration

บทนำ

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายเพื่อจะพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” พร้อมกับเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของทุกภาคส่วนในหลากหลายมิติเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่เป้าหมายที่ต้องการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2565) โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่มีบทบาทและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องคำนึงถึงบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในฐานะที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และในฐานะที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และอีกปัจจัยสำคัญคือ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจและจุดมุ่งหมายต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2560) จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว เป็นต้น ด้วยการสร้างการจูงใจ ดึงดูดและรักษาคนดีที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุด และให้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม (จินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ อีกประการหนึ่งบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนทางการศึกษาและการบริหาร การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญของการเร่งพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีเทคนิคที่หลากหลายการบริหารจัดการสอนของครูให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในทุกพื้นที่ การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา และการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ (บุญมา แพ่งศรีสาร, 2561) ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนมาพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียด จงกลณี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2563) ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ 1) บทบาทการประสานความสัมพันธ์ 2) บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล 3) บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) บทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จากการศึกษาของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวถึงเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นมากในการทำงานขององค์กรทุกแห่ง เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น สร้างขวัญกำลังใจ ดึงดูดความรู้สึกลึก และจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจทำ

หน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้นสถานศึกษาอาจจะไม่สามารถอยู่รอดได้ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและเข้มขันอาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่ยื่นได้ ผลที่ตามมาคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นเกิดจากการทำงานของทุกคนแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมาอย่างน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หรือสิ่งที่ล่อใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติจะสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นก็คือแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแสดงบทบาทที่นำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดั่งงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานเพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และถือเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) การยอมรับนับถือ 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจให้ครู เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงย่อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูให้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มงานสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียงและความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด จะทำให้ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและถือเป็นการยกระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ อันจะทำให้การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 บรรลุตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,488 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 152 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 304 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชบุรีวิเศษ, 2555) แล้วสุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และสุ่มครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ระดับ 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 95 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.969 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ คือ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น ส่ง แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ไปยัง กลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม ต่อมาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และ ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอใน รูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{x}	SD	ระดับ
1.	บทบาทการประสานความสัมพันธ์	4.22	0.65	มาก
2.	บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล	4.33	0.65	มาก
3.	บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.69	มาก
4.	บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.22	0.69	มาก
5.	บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก	4.22	0.70	มาก
รวม		4.22	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.69$) บทบาทการประสานความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.65$) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.69$) และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.26	0.63	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.61	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.24	0.65	มาก
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.28	0.62	มาก
รวม	4.25	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.63$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.61$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.65$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

ปัจจัย	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา(X) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(Y)	.925***	.000	สูงมาก	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.925$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู (Y)						รวม (Y)
	ความสนใจในการ ปฏิบัติงาน (Y ₁)	ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ (Y ₂)	การยอมรับนับถือ (Y ₃)	สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน (Y ₄)	ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (Y ₅)		
บทบาทการประสานความ สัมพันธ์ (X ₁)	.846***	.848***	.782***	.792***	.815***	.855***	
บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล (X ₂)	.904***	.891***	.821***	.840***	.866***	.905***	
บทบาทการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม (X ₃)	.861***	.842***	.781***	.797***	.798***	.856***	
บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X ₄)	.868**	.861***	.790***	.809***	.822***	.870***	
บทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (X ₅)	.894***	.885***	.824***	.832***	.827***	.894***	
รวม (X)	.914***	.959***	.939***	.860***	.873***	.925***	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.925$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x_2y} = 0.905$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x_5y} = 0.894$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x_4y} = 0.870$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x_3y} = 0.856$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x_1y} = 0.855$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บทบาทการประสานความสัมพันธ์ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เห็นถึงความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลายปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องมีทักษะในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการวัดผล ประเมินผล และติดตามตรวจสอบผล มีมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินอย่างชัดเจนเปิดเผย ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและรองรับการประเมินภายนอก มีการกระจายและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ เข้าใจ และความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูสามารถเสนอความคิด ใช้หลักการเสริมแรงทางบวกจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไอลดตา โสรถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาวิดา บัวทอง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับค่านิยมหลัก 12 ประการของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้อำนวยความสะดวก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็น ทำให้ครูภายในสถานศึกษา มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทางและมีความรู้สึกร่มมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินี ทองสุกใส (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลา และภควรรณ ลุนสำโรง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.925 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และนำความถนัดที่โดดเด่นของครูภายในสถานศึกษา แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้การชื่นชม และให้คำแนะนำในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยให้บุคลากรที่ได้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จุดเด่น จุดด้อยและวิธีการพัฒนาตนเอง มีหลักการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษาแต่ละคน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เน้นให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในและภายนอกสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน จัดบรรยากาศทางกายภาพรวมถึงสภาพสังคมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของในการปฏิบัติของครูนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนันท์ ฐานเจริญ , ชูชาติ พวงสมจิตร และรัตนา คงแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง สอดคล้องกับวสิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บทบาทการประสานความสัมพันธ์ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.925 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น การประสานงานให้แก่ครู บุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูภายในสถานศึกษามีการวางแผนในอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครูภายในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือให้มากขึ้น เช่น การแสดงบทบาทเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจครูในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ เปิดโอกาสให้ครูได้

นำเสนอผลงานภายในสถานศึกษา มีการแสดงความยินดีแก่ครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และให้บำเหน็จความดี ความชอบ เพื่อให้กำลังใจแก่ครู

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานความสัมพันธ์ จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือน้อยที่สุด

4. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดอบรมบทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแบบอื่น ๆ เช่น ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญจิต เปี่ยมปราณี. (2559). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียด จงกลณี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 1(3), 165-175.*
- จันทจุทา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลภัสสรณ์ สิทธิรงค์ชัย ,จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 9(1), 202-212.
- ณัฐภรณ์ ฐานเจริญ ,ชูชาติ พ่วงสมจิตร และรัตนา คงแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 10(2), 261-272
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, 2(2), 131-141.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- เมธินี ทองสุกใส. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วลีษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วาสนา เต่าพาลี. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา เต่าพาลี. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 4(1), 275-283.
- ศุภาวิตา บัวทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับค่านิยมหลัก 12 ประการของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2565). *บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565 เข้าถึงได้จาก <https://www.surat3.go.th>.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2565). “*กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน*.” เอกสารประกอบการระดมความเห็นกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค. _____ . (2560). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลาและภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา "สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ". 27 มีนาคม 2564. นครราชสีมา : สำนักงานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การบริหารงาน-บริหารเวลา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 48(พฤษภาคม-มิถุนายน 2556), 195-198
- ไอลดา โสรถาวร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, Frederick. et al. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley.

