

บทที่ 5

บทสรุป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2552 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ และครูผู้สอนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 จำนวน 683 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งส่วน (Stratified random sampling) จำนวน 252 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นเกี่ยวกับแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์การ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้าน

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำแบบสอบถามแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอลงหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับทางสถานศึกษาทั้ง 9 โรงเรียน
2. ติดต่อฝ่ายธุรการของแต่ละสถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ประสานงานในการเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการให้คำปรึกษากับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยมีคำชี้แจงถึงวิธีดำเนินการตอบ
4. นำแบบสอบถามไปสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ณ โรงเรียนแต่ละแห่งด้วยตนเอง
5. นำคะแนนที่ได้จากการสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกค่าสถิติพื้นฐาน
6. นำคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมายของคะแนน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคะแนนแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item – total correlation)
2. การประมาณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (SE_{meas}) และค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. นำแบบวัดที่คัดเลือกแล้วไปวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เมื่อได้ค่าเฉลี่ยแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ประเมินเพื่อแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยถือเกณฑ์การประเมินตามวิธีการของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 111) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ของแต่ละสถานศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยใช้ค่าสถิติทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระต่อกัน (Independent samples t-test)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุดคือด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ระดับแรงจูงใจรองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ส่วนด้านค่าจ้างและเงินเดือนต่ำสุด

1.1 ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีเมื่อทราบผลสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูในหน่วยงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชยครู ทั้งคำพูดและลายลักษณ์อักษรระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.2 ด้านการจัดสวัสดิการ ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดูแลและอำนวยความสะดวกรวดเร็วแก่ครูในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสวัสดิการ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดหาที่พักอาศัยให้ครู ตามความเหมาะสมระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.3 ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนเลื่อนขั้นพิเศษแก่ครู เป็นการปูนบำเหน็จตามความสามารถ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแก่ครูตามความยุติธรรมระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.4 ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลแก่ครู ผู้มีผลงานดีเด่น ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความถนัด และความชอบของครู และผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสนใจซักถามเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครูระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสที่สมควรให้แก่ครูในหน่วยงาน ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจไมตรี เอื้ออารีต่อครูในหน่วยงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนถามไถ่ทุกข์ - สุขและให้ความช่วยเหลือแก่ครูตามความเหมาะสมระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนให้ความยกย่องและให้เกียรติต่อครูอย่างเหมาะสม ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม ส่วนผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะจากครูไปปรับปรุงกาทำงานระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ระดับแรงจูงใจรองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักเหตุผลและคุณธรรมกับครูทุกคน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.8 ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูได้เข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ระดับแรงจูงใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลงานครู อย่างยุติธรรม ระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.9 ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนที่แจ่มเกี่ยวกับนโยบาย หลักการและเป้าหมายขององค์กรให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กรระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.10 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ระดับแรงจูงใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนอนุญาตให้ครู ลาศึกษาต่อ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.11 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมเป็นคณะทำงานตามความเหมาะสม ระดับแรงจูงใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารระดับแรงจูงใจต่ำสุด

1.12 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจัดวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ระดับแรงจูงใจ ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของครูให้สะอาดน่าอยู่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่ครูระดับแรงจูงใจต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดี ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายของค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์โดยภาพรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงานมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ยังสอดคล้องกับ ทนงชัย ลาภรตน์วิทยา (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการใช้วิธีจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานกรมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับมาก การชื่นชมผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีเมื่อทราบผลสำเร็จของงานนั้นจะทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับสุทธิดา เภาวิเศษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อิกิวิปเมนท์ จำกัด พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะค่าจ้างและเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งของแรงจูงใจที่จะทำให้การทำงานของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพทางด้านงานและสังคม

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ระหว่างสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ กับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 พบว่าระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับพะยอม ชาติเกษมชัย (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ และยังสอดคล้องกับธีระพงศ์ จุยมณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้แรงจูงใจของครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้มีรายด้านมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูผู้สอนโรงเรียน