



ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Administrative Skills of School Administrators towards Teachers Job Motivation Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

สัการีญา บินรัตแก้ว¹

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ: 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า: 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลด้านการสื่อสาร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจด้านความผูกพัน 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสื่อสารและด้านการประเมินผล โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 49.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z'Y = .279ZX_1 + .261ZX_2 + .189ZX_3$

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purpose of this research were to study 2) the level of administrative skills of school administrators, 2) study the level of teacher work motivation, and 3) study the educational management skills of school administrators towards teachers' motivation. The sample study was 278 teachers under Songkhla Educational Service Area Office 3. The data collection tools were a questionnaire with a scale estimation of 5 levels and the statistics used in data analysis were mean, standard deviation. And multiple regression analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา



The results of the study revealed that: 1) The administrative skills of school administrators. Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 in total and in each aspect at a high level, in order of average namely personnel administration, evaluation, communication 2) job performance motivation of teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, and in each level were at a high level. in order of average values are Success Power, commitment, 3) the administrative skills of the school administrators towards the job motivation of the teachers Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, including personnel administration Communication and evaluation With predictive power of 49.6 percent with statistical significance at the .05 level, can be written as a prediction equation in the form of standard scores as follows: $Z1Y = .279ZX1 + .261ZX2 + .189ZX3$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบด้วย คน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ผู้นำเป็นหัวใจหลักขององค์การเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำต้องมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบองค์การ สามารถควบคุมจิตใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานของหน่วยงานที่ตั้งไว้ (อุดม พินธุรักษ์, 2553, หน้า 2) สอดคล้องกับ บูรชัย ศิริมหาสาร (2548, หน้า 42-43) กล่าวว่า ทักษะการบริหารมีความ เป็นสากลเพราะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด จะมีทักษะการบริหารที่มีความเหมือนกัน แม้ว่าจะต่างเหตุผลหรือต่าง วัตถุประสงค์ ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้อง “เก่งงาน-เก่งคน-เก่งคิด” ซึ่งเป็นทักษะการบริหารสามทักษะ คือ ทักษะ ด้านความคิดรวบยอด หรือ “เก่งคิด” เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้คิด ตัดสินใจและกำหนด นโยบายให้ผู้อื่นปฏิบัติ ทักษะด้านเทคนิคหรือ “เก่งงาน” เป็นความสามารถในการทำงานต่างๆ และทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน” เป็นความสามารถในการติดต่อสมาคมกับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และ ประวิทย์ อินตายวง (2553, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพ มีศักยภาพ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยู่เสมอ มีความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหารเป็นอย่างดี กล้าตัดสินใจ เป็นผู้ประสานงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย มีบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ว่องไว และรู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยสามารถเป็นผู้นำการ ปฏิบัติและการบริหารจัดการองค์การ มีความคิดและการกระทำที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และยืดหยุ่น รู้จักระดมทรัพยากร มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานอย่างสูงสุด อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองตามไปด้วยในที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูของตนเอง เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ต้องอาศัยคนอื่นในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการก็จะไม่ออกมา หรือบางครั้งก็ต้องเหนื่อยมากกว่าปกติในการที่จะทำให้ครูสร้างผลงานให้ได้ ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ แค่เพียงครูขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยอาศัยกระบวนการบริหาร



จัดการที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ และเกิดขึ้นโดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของ พฤติกรรมเสมอ และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549, หน้า 166) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามีที่สุสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย และ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 2011, p. 590; อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใฝ่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และ ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจาก ภาระงานของครูที่มีมากจนทำให้ครูไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านการสอน ครูต้องทำงานทุกอย่างโดยไม่มีสิทธิ์ปฏิเสธ แม้จะรู้ว่าหลายๆ ภาระงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความภูมิใจในตนเอง ดังที่ รัชณี อมาตยกุล (2556, ออนไลน์) กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับภาระงานไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ครูต้องทำเอกสาร ร่องรอย เพื่อรอรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) 2) ครูต้องทำเอกสาร ปรับการสอน เพื่อรับกับหลักสูตรใหม่อยู่เสมอ 3) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเพิ่มมาตรฐานในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ครูต้องเอาเวลาไปเรียนเพิ่มเติม ซึ่งบางที่ไม่เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรยื่นต่อไปประกอบวิชาชีพ การอบรมจะมีค่าหรือไม่ ทำให้ครูสอนเก่งขึ้นหรือไม่ว่ากันทีหลัง 5) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานอื่นๆ นอกจากงานสอน เช่น แจกเงินและตามทวงใบเสร็จจากนักเรียนในโครงการเรียนฟรี 15 ปีให้ครบทุกคน ต้องวางแผนซื้อหนังสือตามโครงการเรียนฟรีให้ถูกระเบียบ ต้องเก็บหนังสือในโครงการคืนให้ครบทุกเล่ม 6) งานที่ครูต้องทำประจำวัน ได้แก่ สอนประมาณ 15-20 คาบต่อสัปดาห์ คอยดูแลนักเรียนที่ป่วย ความปลอดภัยของนักเรียน ความประพฤติของนักเรียน นอกจากนั้นยังต้องรับฟัง และแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจความเห็นของครูสอนดี จำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างกระจายใน 4 ภูมิภาคของประเทศ ปีพ.ศ. 2556 เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู ซึ่งจากผลการสำรวจพบ 6 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรค ประกอบด้วย 1) ภาระหนักนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3) ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8% 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว 16.49% 5) ครูสอนหนัก ส่งผลจากเด็กเรียนมากขึ้น 14.33% และ 6) ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88% จะเห็นได้ว่า ปัจจัยฉุดรั้งการทำงานของครูไทยมีทั้งปัจจัยที่มาจากครูผู้สอน และปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556, ออนไลน์) จากภาระงานของครูข้างต้น หากครูขาดแรงจูงใจ แรงผลักดัน ทั้งจากตัวครู เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลอื่นๆ ก็จะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย



ทำงานโดยขาดความตั้งใจ ขาดเป้าหมาย และแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ส่งผลให้การ
ทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สาเหตุหนึ่งจากปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ครูขอย้ายกลับ
ภูมิลำเนา และครูขอเกษียณอายุก่อนกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สคบศ.) ร่วมกับศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันรามจิตติ และเครือข่ายวิจัยโครงการ child
watch ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยมี นายอมรวิรัช นาคทรพรพ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ได้
ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องสภาวะการทำงาน ทักษะคติ และพฤติกรรมในวิชาชีพของครูในประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูล
ระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2549 ด้วยแบบสอบถามข้อมูลครูและผู้บริหารจำนวน 1,350 โรงเรียน จาก 175
เขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงการติดตามสภาวะการณครุ รายจังหวัด (teacher watch) พบว่า ด้านทัศนคติต่ออาชีพและ
ความเป็นครูนั้น ครูมากกว่า 62% และผู้บริหาร 43% ให้ความสนใจอยากเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (early
retirement) พบว่าครู 48% และผู้บริหาร 34% ที่มีความคิดอยากเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ไม่ต้องการให้ลูกประกอบ
อาชีพครู ครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงานที่หนัก การขาดแรงจูงใจในเชิง
ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ประกอบกับปัจจุบันสถานภาพวิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ในสังคมตกต่ำ จังหวัดที่ครูมีทัศนคติต่อ
วิชาชีพสูง ได้แก่ ปัตตานี นครศรีธรรมราช ระนอง พังงา สกลนคร กระบี่ มุกดาหาร และหนองคาย จังหวัดที่ครูแสดงระดับ
ทัศนคติต่อวิชาชีพต่ำ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรสาคร นนทบุรี ตราด ภูเก็ต ชลบุรีและ ฉะเชิงเทรา (อรรถพร
เฮี้ยนชาศรี, 2552, หน้า 4) จากข้อมูลดังกล่าว ถ้าเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จะมีลักษณะปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลประกอบโครงการเกษียณอายุก่อน
กำหนด ปีงบประมาณ 2556 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยกระทรวงศึกษาธิการ
พบว่า จำนวนข้าราชการที่ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีครูในสถานศึกษาจำนวน 214
คน ผู้อำนวยการจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 2 คน นักทรัพยากรบุคคลจำนวน 1 คน
นักวิชาการศึกษาจำนวน 2 คน นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2555, หน้า 207-209) และอีกส่วนหนึ่ง คือ ครูขอย้ายกลับภูมิลำเนาที่มีมากขึ้นทุกปี ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนครูใน
เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากบัญชีรายชื่อข้าราชการครูที่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการ
ครู ตามโครงการครูคืนถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พ.ศ. 2556 พบว่า ข้าราชการครู
ได้รับการอนุมัติให้โยกย้ายได้มีจำนวนครู 123 คน และผู้บริหารจำนวน 27 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2556, หน้า 1-8) ซึ่งเห็นได้ว่ามีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่เป็นที่พึงพอใจ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การถูกข่มเหงจากผู้มีอำนาจมากกว่า และการบริหารสถานศึกษาที่ขาดการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู

จากหลักการ แนวคิด ความสำคัญของทักษะการบริหาร แรงจูงใจในการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการขาด
แรงจูงใจในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูต่อไป



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 84 โรงเรียน รวม 983 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2556 ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน หลังจากนั้นทำการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมทั้งคำบรรยายประกอบ และการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาสร้างเป็นสมการถดถอย (multiple regression analysis: enter method) เพื่อสร้างสมการถดถอย

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.1 ผลของการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้สนับสนุนการทำงานแบบกลุ่มมากกว่าแบบเดี่ยว และผู้บริหารให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ และอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมครูไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสถานที่ต่างๆเป็นประจำ และผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของครู ตามลำดับ

2. ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูเป็นระยะๆ ผู้บริหารประเมินผลงาน



ของครูด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้จัดเก็บข้อมูลหลักฐานต่างๆอย่างเป็นระบบ และอันดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลงานของตนเองเป็นประจำ ผู้บริหารมีหลักการที่เหมาะสมในการประเมินผล และผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลงานภายในโรงเรียน

3. ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียนแก่ชุมชน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆของโรงเรียน และอันดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการอธิบายวิธีการทำงานแก่ครูที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ผู้บริหารอธิบายการทำงานก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง และผู้บริหารทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านอำนาจ เมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

1) ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นการทำงานแบบทีมงาน ครูมีความภาคภูมิใจเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จในชีวิต และครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารโรงเรียน เรียงตามลำดับ และอันดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพด้านต่างๆกับหน่วยงานอื่น ครูได้รับการชมเชยจากผู้บริหารอยู่บ่อยครั้งและครูได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

2) ด้านอำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูได้รับโอกาสเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม ครูได้รับโอกาสในการสอบแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นและครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมาก และอันดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับที่ดีจากนักเรียน ครูได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานตามตำแหน่งและครูได้รับการยอมรับในการเสนอแนวคิดใหม่ๆในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพครู ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามา และผู้บริหารให้การสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย และอันดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถเป็นสำคัญ และครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้บริหาร ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อศึกษาค่าการถดถอยพหุคูณ พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีค่าการถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการประเมินผลและด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ โดยมีค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .499 หมายถึง สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.9 แสดงว่า



ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผล และทักษะด้านการสื่อสารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาคำนี้ ผู้ศึกษากล่าวถึงประเด็นที่พบในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิต นพเกียรติ (2551, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำเรียงไพบูลย์ เบ็ญจะ (2551, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไชโรจน์ ศรีวิเชียร (2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า ทักษะการบริหารตามสภาพปัจจุบันของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรา อุดมผล (2550, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์ศรีสนจิตร์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร บุญมาก (2552, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้มาโดยการสอบคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก และมีการสอบข้อเขียนเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้ได้รับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านการบริหารงานบุคคลด้านการสื่อสาร และด้านการประเมินผล ซึ่งทำให้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างถูกต้อง และวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสาร สอดคล้องผลงานวิจัยของพิมพ์พรรณสุริโย (2552, หน้า 90) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในโรงเรียนเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนใจโพธิ์ทอง(2551, หน้า 74) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอันดับที่หนึ่ง



2.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรอาคมผล (2549, หน้า 105-106) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารงานด้านการประเมินผลและการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้จัดเก็บข้อมูลหลักฐานต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลงานต่างๆภายในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องมีหลักการในการประเมินผลที่ยุติธรรม มีการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานเป็นขั้นตอน จนนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลงานของตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร(2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤติ จำเริญพานิช (2549, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมหมาย เผือกสีทอง (2554, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ ขานพล (2551, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า แรงจูงใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการร่วมมือในการทำงาน ได้รับการยอมรับที่ดีจากผู้ร่วมงานและนักเรียนได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพครู ได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานตามตำแหน่งมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู ได้รับการชมเชยหรือรางวัล เมื่องานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสในการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ทำงานในสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพัน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ เอียนชาติศรี(2552, หน้า 84) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน กามินี (2554, หน้า 67) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เตชะศรี (2551, หน้า 60) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพครูมีความทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่กำหนด และความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงการ



แสดงความสามารถในด้านต่างๆเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานมุ่งเน้นที่ความผูกพันจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพารักษ์ ขานพล (2551, หน้า 76) ที่ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 2พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณี รักษ์ยศ (2551, หน้า 97) ที่ทำการ วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และ ผู้สนับสนุนการสอนโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริ โสภางค์พัฒนาดี พบว่า อาจารย์และผู้สนับสนุนการสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ทำสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ(2555, หน้า 59) ที่ทำ การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ดีที่สุดนี้อาจเนื่องมาจากครูไม่ค่อยไม่ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารไม่ได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถของตนกับผู้อื่น ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสำคัญกับสถานศึกษา ความผูกพันกับสถานศึกษาจึงไม่เกิดขึ้น เป็นเหตุให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรควรเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนโดยการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่บุคลากรด้วยกันสร้างมิตรไมตรีที่ดีและทำงานในลักษณะ การทำงานแบบทีมงานเพื่อให้ครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

2.7 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้แก่ด้านการสื่อสาร ด้านการประเมินผล และด้านการบริหารบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากความปรารถนาหรือแรงผลักดันที่ เกิดจากความต้องการของครูซึ่งต้องการได้รับการตอบสนอง โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในด้านการ ปฏิบัติงาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ แมกเกรเกอร์(McGregor, 1960, pp. 47-48) ที่อธิบายความเชื่อที่ว่า บุคคลมีความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุร เดช คำวันดี (2553, หน้า 101) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความ สำคัญต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประเมินผล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องทราบถึงระดับความสามารถในการดำเนินงาน สามารถระบุถึงประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงาน ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สอดคล้องกับพัชรา อุดมผล(2550, หน้า 191) ที่กล่าวว่า จุดประสงค์สำคัญ ของการประเมินบุคลากรอยู่ที่การจูงใจและการพัฒนา เนื่องจากการประเมินผลช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตาม กระบวนการพัฒนาลูกจ้างแต่ละคน การประเมินจึงช่วยให้ทราบถึงเบื้องหลังข้อมูลข่าวสารอันจำเป็นต่อการฝึกอบรมและ ต่อการมอบหมายงานที่อาจมีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา อุดมผล (2550, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



เลข เขต 1 พบว่า ทักษะการประเมินผลและการให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านสื่อสาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการส่งข่าวสารโดยอาศัยวิธีการ หรือสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจโพธิ์ทอง (2551, หน้า 88) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณสุริโย(2552, หน้า 106) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมากจึงเป็นข้อยืนยันว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสื่อสาร ด้านการประเมินผล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล มีการส่งครูไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสถานที่ต่างๆ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู เพื่อให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้จัดเก็บข้อมูลหลักฐานต่างๆอย่างเป็นระบบและให้คำแนะนำที่เหมาะสมมีการประเมินผลงานของครูโดยเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลอย่างเหมาะสม มีเกณฑ์การตัดสินที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลงานของตนเองเป็นประจำ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้มีรูปแบบที่ชัดเจน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจวัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้อย่างครบถ้วนรวดเร็ว และเข้าใจง่ายมีการจัดรูปแบบการสื่อสารในโรงเรียนให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียนแก่ชุมชน มีการติดตามประเมินผลการสื่อสารในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ให้การยอมรับ และการจัดรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการให้คำชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ มีกัลยาณมิตรกับครูทุกคนเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพด้านต่างๆกับหน่วยงานอื่น มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับสถานศึกษา เพื่อสร้างความความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครู และผู้บริหารสถานศึกษา
5. ผู้บริหารควรเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลการประเมินผล และการสื่อสาร ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ปฏิบัติงานของครูบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3



2. ควบคู่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา เพราะมีผลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. ควบคู่ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

4. ควบคู่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสถานศึกษาในด้านต่างอื่น เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5. ควบคู่มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

บรรณานุกรม

กฤตธี จำเริญพานิช. (2549). ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลชลบุรี ต่อการบริหารงานบุคคล.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

_____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2535). การจัดการวิเคราะห์การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.

กัญญาณี รัชยศ. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และผู้สนับสนุนการสอนโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒนาชีวิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

กิติ ตย์คานนท์. (2538). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.

เกศนา พันทาเดช. (2543). การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามิตร.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ. (2551). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยวัฒน์ อภิวิโร ท่อกระโทก. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
พระภิกษุที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.