ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและเขตอื่นต่อไป

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน เช่นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 2 (ฉบับสรุป).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

หทัยชนก ปัญญา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Administrative Skills Affecting Teachers' Performance Motivation in Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

ไพรวัลย์ พาแสง[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์[2] ดร.ภิญโญ ทองเหลา[3]
Praiwan Pasang[1] Asst. Prof. Dr.Sawat Phothivat[2] Dr.Pinyo Tonglao[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี และหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง 0.441 – 0.855 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 ด้านที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง 0.293 – 0.891 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการใช้ค่า t – test แบบ one sample ค่า t – test ของค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ทักษะการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

[1]*Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*

[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

[2]*Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*

[3]*ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*

[3]*Director Senior Professional Level Kutbakpattanasuksa School Under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon.*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: ไพรวัลย์ พาแสง, praiwan17@gmail.com

รับเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567 แก้ไข 16 กรกฎาคม 2567 ตอบรับ 17 กรกฎาคม 2567

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ทักษะการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและ และทักษะด้านการสื่อสาร มีความเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .24012 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y' = 1.160 + 0.239\ (X_4) + 0.169\ (X_2) + 0.196\ (X_5) + 0.144\ (X_3)$$

$$Z' = 0.284\ (Z_4) + 0.199\ (Z_2) + 0.262\ (Z_5) + 0.165\ (Z_3)$$

5. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 2) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรศึกษาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหาร อบรมพัฒนาตนเอง หาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ มีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย และออกแบบการบริหารงาน และนำเทคนิควิธีการบริหารมาใช้ในการบริหาร 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารควรฝึกฝน การใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีตนเอง ศึกษา เรียนรู้ เข้ารับการอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลสม่ำเสมอ 4) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบวิธี ศึกษาความรู้ ให้มีความเข้าใจข้อมูลก่อนสื่อสาร ให้ความสำคัญกับบุคคลที่สื่อสาร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and analyze the relationship, determine the best predictors, and establish guidelines for developing administrative skills, as the best predictors that were able to create teacher performance motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The research sample consisted of 333 personnel working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in the academic year 2023. The research tool included a set of 5 – point rating scale questionnaires consisting of two aspects: Aspect 1 was related to the administrative skills of school administrators, with discriminative power values ranging from 0.441 to .855, and the reliability of 0.976. Aspect 2 involved teacher performance motivation in schools, with discriminative power values ranging from 0.293 to 0.891, and the reliability of 0.974. The expert interviews were also carried out to propose development guidelines. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, one sample t – test, t – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative skills of school administrators were overall at a high level. However, there were no differences in terms of school sizes.

2. The teacher performance motivation in schools was overall at the highest level. However, there were no differences in terms of school sizes.

3. The administrative skills of school administrators and teacher performance motivation in schools were overall at a highly positive relationship at the .01 level of significance.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. The administrative skills were the best indicators of teacher performance motivation in schools, namely conceptual skills, technical skills, utilization of technology and digital skills, and communication skills, with the standard error of estimate of ± .24012. A multiple regression analysis equation could be written on the raw scores and standard scores as follows:

$Y' = 1.160 + 0.239 (X_4) + 0.169 (X_2) + 0.196 (X_5) + 0.144 (X_3)$

$Z' = 0.284 (Z_4) + 0.199 (Z_2) + 0.262 (Z_5) + 0.165 (Z_3)$

5. The guidelines for developing administrative skills that were the best predictors of teacher performance motivation consisted of four aspects needing improvement: 1) Conceptual Thinking Skills. Administrators must have administrative planning, set clear performance goals, and have regular self–improvement; 2) Technical Skills. Administrators should improve their knowledge about technical management, attend training for self – improvement, seek new knowledge and experiences, analyze and formulate goals, design administration tasks, and implement technical management techniques into practices; 3) technology and digital utilization skills. Administrators should incorporate technology into their practices, enhance their skills in utilizing technology, and engage in continuous learning and training programs to remain updated with advancements in technology and digital utilization; 4) Communication skills. Administrators should choose appropriate communication methods, practice communication skills across various formats, acquire knowledge to comprehend information before disseminating it, prioritize the communicator's perspectives, and foster a conducive communication atmosphere.

Keywords: Administrative skills, Motivation for work

ภูมิหลัง

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ถือได้ว่าเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก จึงมีนโนบายที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา มีการหยิบยกประเด็นการศึกษาเชื่อมโยงกับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่ออนาคตประเทศไทย มั่งคั่งยั่งยืน สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคต (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า ก, หน้า 15)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ระบุว่า ในการดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีสวนร่วมของทุกภาคสวน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญ โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียม เป็นที่ยอมรับของชาติอื่น (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, หน้า 4 อ้างถึงใน นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565, หน้า 2) เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ (อิศรา หาญรักษ์, 2563, หน้า 1 – 2)

ทักษะการบริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมมาพอสมควร จึงจะสามารถบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีของ Robert L. Katz ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะ ของ Katz ได้อธิบายถึงทฤษฎีนี้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ เช่น 1) ทักษะทางเทคนิค 2) ทักษะทางมนุษย์ และ 3) ทักษะทางความคิดรวบยอด (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 36 – 37) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหาร ในการที่จะผสมผสานการทำงานของบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับทักษะการบริหาร เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารถ้ารู้จักเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนาหรือความต้องการจนกระทั่งผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (อานุภาพ คำชนะ, 2565, หน้า 32) ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ (บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564, หน้า 53)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรภายในโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน อันเกิดจากความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน พัฒนาองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบและเห็นความสำคัญ และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ทักษะการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด และแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนหรือไม่

2. ทักษะการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

3. ทักษะการบริหารใดบ้างที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

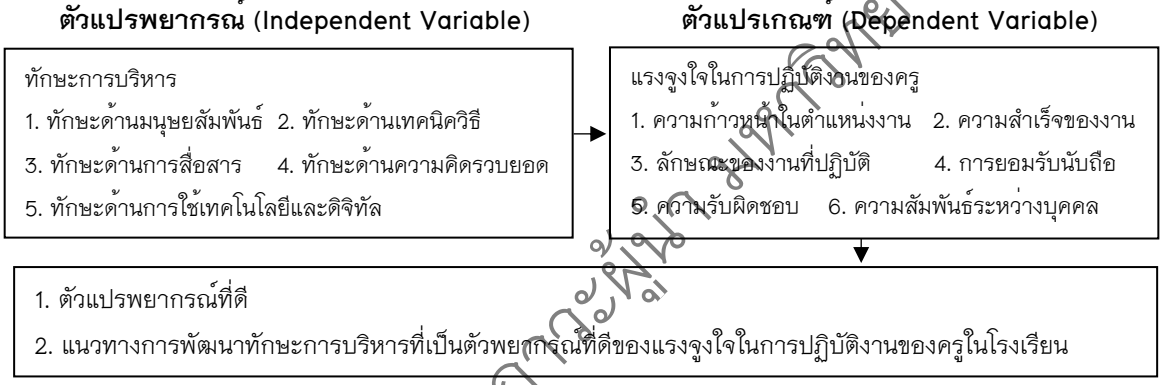
1. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบทักษะการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,281 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 136 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,145 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 301 คน จากโรงเรียน 32 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ทักษะการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหาร จำนวน 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น 0.976 ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น 0.974

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้ 1) ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถาม โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน 4) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิตที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t – test) ชนิด one samples และเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ทักษะการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและ และทักษะด้านการสื่อสาร มีความเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .24012

5. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 2) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรศึกษาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหาร อบรมพัฒนาตนเอง หาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ มีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายและออกแบบการบริหารงาน และนำเทคนิควิธีการบริหารมาใช้ในการบริหาร 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารควรฝึกฝน การใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีตนเอง ศึกษา เรียนรู้ เข้ารับการอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลสม่ำเสมอ 4) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบวิธี ศึกษาความรู้ ให้มีความเข้าใจข้อมูลก่อนสื่อสาร ให้ความสำคัญกับบุคคลที่สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยก่อนนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนทุกด้าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำ โดยเฉพาะครู เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยาพร ธรรมวงค์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวม พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ อาจมีทักษะ ความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน สามารถบริหารได้ตามนโยบาย แผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด สามารถปฏิบัติตามทักษะการบริหารจนได้รับผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา ละออ (2564, หน้า 55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและครูสามารถรับรู้ได้ร่วมกันว่าได้รับความเท่าเทียม ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจจากบุคลากรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ โกช่วย (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน นั้นส่วนใหญ่มีหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียนใกล้เคียงกัน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษก็อาจมีหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้นตามจำนวนนักเรียน โรงเรียนขนาดกลางก็มีหน้าที่รับผิดชอบน้อยลงมาตามจำนวนนักเรียนเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 199) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.822) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้ทักษะการบริหารต่าง ๆ สามารถจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการตามนโยบาย แผนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงกระตุ้น ความพึงพอใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดความรักความสามัคคี ร่วมกันปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า (2565, หน้า 11 – 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม เท่ากับ .964

4. ทักษะการบริหารของผู้บริหาร พบว่ามี 4 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยนำข้อค้นพบมาอภิปราย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด เพราะเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากอย่างยิ่งในการพยากรณ์ทักษะการบริหาร ที่ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ จนสามารถคิด วิเคราะห์ และออกแบบการบริหารงานได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ ปรับใช้ในการบริหารงาน สามารถกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา และออกแบบการบริหาร วางแผนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ตั้งจนประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ จนสามารถคิด วิเคราะห์ และออกแบบการบริหารงานได้อย่างสร้างสรรค์ 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรศึกษาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหาร อบรมพัฒนาตนเอง หาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ มีการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และออกแบบการบริหารงาน และนำเทคนิควิธีการบริหารมาใช้ในการบริหาร 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารควรฝึกฝน การใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีตนเอง ศึกษา เรียนรู้ เข้ารับการอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลสม่ำเสมอ 4) ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบวิธี ศึกษาความรู้ ให้มีความเข้าใจข้อมูลก่อนสื่อสาร ให้ความสำคัญกับบุคคลที่สื่อสาร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางจากข้อเสนอแนะไปพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมาย วางแผนการบริหารโรงเรียน หรือปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารระดับเขตพื้นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายพัฒนาผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปได้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีทักษะด้านการสื่อสามารถสื่อสารได้หลากหลายวิธี ตรงประเด็น เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน มีการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลและให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันกับครู เพื่อให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จทุกครั้ง

1.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการเบิกบัตรงาน ให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน และภาระงาน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ที่ได้กำหนดเอาไว้ ตามขนาดของสถานศึกษา และไม่มีความขัดแย้งในโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในโรงเรียน

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานควรศึกษาใช้เทคนิควิธีการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลและให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือตั้งเป้าหมายการทำงาน มีความเข้าใจอันดี สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถอำนวยความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนครู จนประสบผลสำเร็จ

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามขนาดของสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะขณะปฏิบัติหน้าที่ และให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งทางด้านความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน และได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสนใจเพื่อให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอนาคต

1.6 ทักษะการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีองค์ความรู้สามารถมองภาพความสำเร็จ วางแผนการปฏิบัติงาน ได้ตั้งแต่ต้นจนประสบผลสำเร็จ โดยบูรณาการด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวก รวมถึงการมอบหมายงาน และสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ และปฏิวัติได้ตามเป้าหมายของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และหาแนวทางพัฒนาต่อไป 2) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะการบริหาร เพื่อให้ทราบถึงการใช้ทักษะการบริหารในเชิงลึก 3) ควรเปรียบเทียบทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพการณ์ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงานด้วย

เอกสารอ้างอิง

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยนาฬสินธุ์,* 1(2), 1 – 16

นิตยาพร ธรรมวงศ์. (2564). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีษะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีษะเกษ.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

อภินันท์ โกช่วย.(2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

อานุภาพ คำชนะ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อินทิรา ละออ. (2564). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อัศรา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร