

The Relationship between Administrative Motivation of School Administrators and Effectiveness of Schools Pattani Primary Educational Service Area Office 2

Sobariyah Chewea*

M.Ed. (Education Administration), Master's Student
Division of Educational Management, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Nittaya Ruangpaen

Ed.D. (Education Administration), Assistant Professor
Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Jarunee Kao-ian

Ed.D. (Education Administration), Associate Professor
Faculty of Education, Yala Rajabhat University

*Corresponding author: 736493025@yru.ac.th

Received: May 3, 2023/ Revised: April 8, 2024/ Accepted: April 17, 2024

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the administrative motivation of school administrators 2) to study the relationship between the administrative motivation of school administrators and effectiveness of schools 3) to process the recommendations of administrative motivation of school administrators. The sample group used in this research was civil servants in educational institutions under Pattani Primary Educational Service Area Office 2 for 230 people. The method used in this research is a 5-level Rating Scale questionnaire consisting of a questionnaire on the administrative motivation of school administrators which has a reliability of 0.98 and a questionnaire on the effectiveness of schools which has a reliability of 0.96. The statistics used in data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation

The results showed that: First, the administrative motivation of school administrators overall level was at a high level highest average was in the area of acceptance and respect and second, the research found a significant relationship between the administrative motivation of school administrators and effectiveness of schools overall there was a moderate correlation in a positive direction with statistical significance at the .01 (Pearson Correlation = 0.69). Lastly, suggestions regarding the administrative motivation of school administrators and the effectiveness of the school include: school administrators should help teachers solve problems that arise and ask more experienced teachers for advice on how to do the job. In order to complete the work according to the goals.

Keywords: Administrative Motivation, School Administrators, Effectiveness of Schools, Pattani, Pattani Primary Educational Service Area Office 2

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ขอบาริยะห์ เจ๊ะแว*

ค.ม. (การบริหารการศึกษา), นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

นิตยา เรืองแป้น

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

จรุณี เก้าเอียน

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), รองศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

*ผู้ประสานงาน: 736493025@yru.ac.th

วันรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2566/ วันแก้ไขบทความ: 8 เมษายน 2567/ วันตอบรับบทความ: 17 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .69 มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง 3) ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือครูให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัตตานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษานับว่ามีความท้าทายมากมายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม รวมไปถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำจนเกิดภาวะการถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อลดการเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองของเด็กและเยาวชน สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งสถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่จะเป็นตัวตัดสิน ผู้บริหารซึ่งเป็นหัวเรือใหญ่ในการนำพาสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษา จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและพัฒนาองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะเสียสละและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพท่ามกลางวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Luangudom, 2021) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ หากผู้นำองค์กรสามารถเข้าใจถึงความต้องการและสามารถชักจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคคล ย่อมส่งผลให้เขาเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ คือความมุ่งมั่นให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงานไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี และเป็นปัจจัยในการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ (Kaewsong, 2015) อีกทั้งบริบทของพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้มี

คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลจากการดำเนินการของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดความพึงพอใจ ความสามารถของสถานศึกษาในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรในการนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (Sukhunphan, 2012) ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของมอร์ท (Mott, 1972) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา โดยนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนในการพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลเกิดแรงผลักดัน แรงกระตุ้นจากปัจจัยภายในและภายนอกที่เป็นแรงให้ตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การกระทำ เจตคติ มีแรงผลักดัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้เต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งเป็นผลดีต่อตัวบุคคลนั้น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ จนทำให้ผลงานออกมาดีที่สุด โดยใช้ศักยภาพของตัวเองออกมาอย่างเต็มกำลังและมีทิศทางการพัฒนาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างดีที่สุดในด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหารให้ครูมีการ

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปร 1

แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน



ตัวแปร 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของมอร์ท (Mott, 1972)

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ เกิดผลสำเร็จในระดับดีมาก และเป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน การสอน มีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ทำให้โรงเรียนพัฒนาไปได้ไกลอย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มี 4 อำเภอ ได้แก่ คือ อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอมายอ อำเภอยะรัง และอำเภอแม่ลาน ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 115 แห่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากโรงเรียนจำนวน 115 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 577 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgon, 2000) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากรายชื่อสถานศึกษาแบบไม่คืนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 38 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 33 ข้อ ผลการพิจารณาตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยใช้คำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยื่นคำร้องขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อประกอบการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และนำหนังสือ

ขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ติดตามและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีที่มีการตอบแบบสอบถามล่าช้าในบางสถานศึกษา เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และผลการตรวจสอบการตอบแบบสอบถามพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำผลการตอบไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ลำดับต่อไปวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าที่และค่าเอฟ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (Wongrattana, 2010)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0
 ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0-0.30
 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31-0.70
 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71-1.00
 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 และเป็นผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 เป็นผู้ที่มียุมากกว่า 35 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 80.90 รองลงมามีอายุ 25-35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 157 คน ร้อยละ 68.30 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ดังตาราง 1

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างตอบกลับแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 เป็น

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	72	31.30
- หญิง	158	68.70
รวม	230	100.00
2. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	175	76.10
- สูงกว่าปริญญาตรี	55	23.90
รวม	230	100.00
3. อายุ		
- น้อยกว่า 25 ปี	2	0.90
- 25-35 ปี	42	18.30
- มากกว่า 35 ปี	186	80.90
รวม	230	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	21	9.10
- 5-10 ปี	52	22.60
- มากกว่า 10 ปี	157	68.30
รวม	230	100.00

2 ระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถืออยู่ระดับมากที่สุด

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ด้านที่	แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.43	0.60	มาก	4
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.53	0.57	มากที่สุด	1
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.59	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.61	มาก	3
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.49	0.63	มาก	2
รวม		4.45	0.57	มาก	-

3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถ

ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังตาราง 3

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.38	0.46	มาก	4
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.55	0.45	มากที่สุด	1
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.45	0.46	มาก	3
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.45	0.52	มาก	2
รวม		4.46	0.42	มาก	

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมพบว่า แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

เท่ากับ .69 มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = .69$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($r = .66$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = .65$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($r = .64$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($r = .62$) ดังตาราง 4

ตาราง 4

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตัวแปร	ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ด้านความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ ให้มีทัศนคติทางบวก	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	รวม
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.523**	.475**	.562**	.738**	.652**
2 ด้านการยอมรับนับถือ	.453**	.524**	.518**	.712**	.626**
3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.548**	.548**	.605**	.753**	.695**
4 ด้านความรับผิดชอบ	.533**	.501**	.579**	.737**	.666**
5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	.517**	.486**	.542**	.723**	.644**
รวม	.545**	.535**	.594**	.775**	.695**

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญและเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดพื้นที่ในการสะท้อนความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติงาน เกิดแรงกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเอง รอบด้านทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ทัศนคติ คิดเชิงบวกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น รักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจทำให้บุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน เกิดการชกแจงใจให้มีความต้องการ มีเป้าหมาย

ที่เหมือนกัน พร้อมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรอม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ มีความรัก ความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ คุณภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก เกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yama (2012) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงาน การบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่าภาพรอมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนดไว้ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ เกิดความรู้สึภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaithaworn (2020) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรอมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าภาพรอมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางาน การให้กำลังใจ คำชื่นชมในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจและการยอมรับนับถือที่มีต่อตนเองและจากผู้อื่น ไว้วางใจและให้อิสระในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suthihiranpong (2019) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าภาพรอมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีการวางแผนงานในทิศทางที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความรู้ความสามารถ และความท้าทาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchnui (2017) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ไว้วางใจในการมอบหมายต่าง ๆ ให้ปฏิบัติอย่างอิสระ มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงาน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในระหว่างการทำงาน ส่งผลให้การทำงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย Donkaew (2019) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่าย ชุนน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองทั้งทางด้าน งานวิชาการและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เสนอผลงานเข้าร่วมแข่งขันหรือการขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น มีความเป็นธรรมในการ เลื่อนเงินเดือนของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yodmalee (2015) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมพบว่า อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่น อดทนในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพศรัทธา อุดมการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน มีการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน มีความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงาน นักเรียน และสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจ จนสามารถ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Prathum (2016) ซึ่งได้ทำการ ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารด้านการจัด การศึกษา ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดบรรยากาศใน การเรียนให้มีความพร้อม ทั้งทรัพยากรบุคคลและ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียน ได้ศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasart (2016) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมพบว่าอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ให้ความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่อตนเองและคนในสังคม สถานศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์ ควบคู่กับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ฝึกฝนระเบียบวินัย การเคารพสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prathum (2016) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นนักพัฒนา มีการวางแผนงาน นโยบาย เป้าหมายที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดบรรยากาศในการทำงานและการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ มีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีผลงานในการพัฒนาเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luengam (2019) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้คลี่คลายอย่างรวดเร็ว ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนางานร่วมกัน สามารถบริหารงาน

ให้มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meekaew (2019) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมมีค่าในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางบวก ยกเว้นแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับการให้การอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหา ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเป็นแหล่งเรียนรู้ มีทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Batprakhon (2014) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือครูให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของครูและสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ออกาสครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานและศึกษาการทำงานของสถานศึกษาอื่น ๆ

1.6 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น

1.7 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม

ให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างค่านิยม เจตคติ วินัย ที่ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของสถานศึกษาได้

1.8 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนที่มีความหลากหลาย

1.9 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สารสนเทศที่ดี ทันสมัยช่วยในการแก้ไขปัญหาทางด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 ในจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

References

- Batprakhon, N (2014). *The relationship between teacher performance motivation and school effectiveness under Buriram Primary Educational Service Area Office 3*. [Master's thesis, Buriram Rajabhat University]. [in Thai]
- Donkaew, W. (2019). *Motivation for performance of teachers at Khun Nan Network School, District. Chaloeam Phrakiat Nan Province*. [Master's thesis, Western University]. [in Thai]
- Herzberg, D. & Frederick, O. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Kaewsong, K. (2015). *Motivation for Academic Performance of Teachers in Schools under Surat Thani Municipality*. [Master's thesis, Surat Thani Rajabhat University]. [in Thai]
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (2000). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Luangudom, P. (2021). *A Study of Teachers' Performance Motivation Affecting School Effectiveness. Under the Office of Primary Educational Service Area Pathum Thani District 2*. [Thesis work Publishing]. [in Thai]
- Luengam, R. (2019). *Leadership of School Administrators in the 21st Century Affecting School effectiveness Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office Region 1*. [Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University]. [in Thai]
- Meekaew, K. (2019). *School administration that affects school effectiveness. Chanthaburi Primary Educational Service Area Office*. [Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University]. [in Thai]
- Mott. (1972). *The Characteristics of Effective Organization*. Harper and Row.
- Petchnui, O. (2017). *A Study of Teachers' Performance Motivation in School. under the office Surat Thani Primary Educational Service Area Area 2*. [Master's thesis, Suratthani Rajabhat University]. [in Thai]
- Prasart, C. (2016). *A study of the relationship between teacher competency and the effectiveness of Educational institutions under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Region 1*. [Master's thesis, Rajabhat University Ayutthaya]. [in Thai]
- Prathum, J. (2016). *Factors Affecting School Effectiveness. under the jurisdiction of the area office Secondary Education Area 27*. [Master's thesis, Burapha University]. [in Thai]
- Sukhunphan, O. (2012). *Organization-wide quality-oriented management that affects the effectiveness of Educational institutions under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office*. [Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University]. [in Thai]
- Suthihiranpong, K. (2019). *Roles of School Administrators on Motives for perform the teacher's work and educational personnel border province special development zone Southern 4 districts of Songkhla province*. [Master's thesis, Hatyai University]. [in Thai]
- Sripadung, S. (2021). The relationship between roles of academic school administrators and School effectiveness Under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Humanities and Social Sciences Ratchaphruek University*, 7(3), 107. [in Thai]

- Thaithaworn, N. (2020). *Motivation for performance of primary school teachers, Saraburi province*. [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. [in Thai]
- Wongrattana, C. (2010). *Technique Using Statistics for Research*. (12th ed.). Thai Neramit Kit Inter Progressive.
- Yama, N. (2012). *Administrative motivation of primary school administrators. Narathiwat Primary Educational Service Area Office*. [Master's thesis, Yala Rajabhat University]. [in Thai]
- Yodmalee, K. (2015). *The relationship between teacher performance motivation and school effectiveness. Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1*. [Master's thesis, Burapha University]. [in Thai]