

บทความวิจัย (Research article)

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

Relationship between School Administrators' Management Skills and Teacher's Working Motivation of the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; School group 2

ณัฐพล หงษ์คำ^{1*} และ มีนมาส พรานป่า²

Nutthaphon Hongkum^{1*} and Meanmas Pranpa²

วันที่รับบทความ (Received)

28 มีนาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)

27 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

6 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประชากรคือ ข้าราชการครู จำนวน 1,047 คน จาก 14 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกนและวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹Graduate Students, Department of Educational Administration, College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University.

²อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

²Lecturer, Department of Educational Administration, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University.

*Corresponding author email: krutonnoonnutthaphon@gmail.com

สูงที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และด้านที่ต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความผูกพัน และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This independent study objectives were 1) to study the level of administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; School Group 2, 2) to find out the level of teacher's working motivation, and 3) to investigate the relationship between school administrators' management skills and teacher's working motivation. The population were 1,047 government teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; School Group 2. The sample was determined by comparing Krejcie and Morgan's table and a simple random sampling method, total of 200 samples were obtained. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The reliability was at 0.981. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research showed that 1) the overall of school administrators' management skills is at a high level; when considering each aspect, it was found that the highest aspect was educational and teaching skills and the lowest aspect was technical skills. 2) the overall of teacher's working motivation; when considering each aspect, it was found that the highest aspect was the affiliation and the lowest aspect was the power. 3) the relationship between the school administrators' management skills and teacher's working motivation of the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; School group 2, found that there has positive correlation at a high level with a statistical significance level of .01 ($r = .964^{**}$) which was consistent with the hypothesis.

Keywords: school administrators' management skills, teacher's working motivation, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัย ให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 3) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศไทย จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยกำหนดการบริหารและการจัดการการศึกษาให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 20) ในปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยมีกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 282) ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษา เป็นผู้นำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้า แต่ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบหลายด้านเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม งานนโยบายต่างๆ ทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากงานสอนแล้วยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น การปฏิบัติงานในฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายงานบุคคล ฝ่ายงานทั่วไป งานนโยบาย และงานประเมิน เป็นต้น การบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพสิ่งสำคัญที่สุด

ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะแสวงหาให้ได้มา ซึ่งความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพดังที่แคทซ์ (Katz, 1974, p. 90-102) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัตินี้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารได้ ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะด้านโมโนภาพ (Conceptual Skill) และความคิดของเดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986, pp. 30) ซึ่งเพิ่มเติมจากแนวความคิดของแคทซ์ (Katz, 1974, p. 90-102) ซึ่งประกอบด้วย 5 ทักษะได้แก่ ทักษะด้านโมโนภาพ (Conceptual Skill) ทักษะด้านทางมนุษย์ (Human Skill) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive

Skill) ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำการปฏิบัติและการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานอย่างสูงสุด อันเป็นแบบอย่างที่ดีเอื้อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องอาศัยคนในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ผลงานของผู้บริหารที่ต้องการก็ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985, p. 280-282) กล่าวว่า เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของคนอื่น ให้คนอื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะหน่วยงานใหญ่ จึงเป็นความต้องการของแรงจูงใจที่เกิดจากการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพื่อมุ่งเน้นที่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน และได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการทำงาน โดยมีแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านอำนาจ และด้านความสำเร็จ ซึ่งทั้งสามด้านหากในแต่ละด้านมีมากเกินไปการทำงานของครูอาจไม่มีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งสามด้านรวมกันอย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายและประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจที่ครูได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่ครู เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลใดที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

โดยสภาพปัจจุบัน ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจาก ภาระงานของครูที่มีมากจนทำให้ครูไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านการสอน ครูต้องทำงานทุกอย่างโดยไม่มีสิทธิปฏิเสธ แม้จะรู้ว่าหลายๆ ภาระงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความภูมิใจในตนเอง ดังที่ รัชณี อมาตยกุล (2556) กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับภาระงานไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ครูต้องทำเอกสาร ร่องรอย เพื่อรอรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2) ครูต้องทำเอกสารปรับการสอน เพื่อรับกับหลักสูตรใหม่อยู่เสมอ 3) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเพิ่มมาตรฐานในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ครูต้องเอาเวลาไปเรียนเพิ่มเติม ซึ่งบางที่ไม่เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรยื่นต่อใบประกอบวิชาชีพ การอบรมจะมีค่าหรือไม่ ทำให้ครูสอนเก่งขึ้นหรือไม่ ว่ากันที่หลัง 5) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานอื่นๆ นอกจากงานสอน เช่น แจกเงินและตามทวงใบเสร็จจากนักเรียนในโครงการเรียนฟรี 15 ปีให้ครบทุกคน ต้องวางแผนซื้อหนังสือตามโครงการเรียนฟรีให้ถูกระเบียบ ต้องเก็บหนังสือในโครงการคืนให้ครบทุกเล่ม 6) งานที่ครูต้องทำประจำวันได้แก่ สอนประมาณ 15-20 คาบต่อสัปดาห์ คอยดูแลนักเรียนที่ป่วย ความปลอดภัยของนักเรียนความประพฤติของนักเรียน นอกจากนั้นยังต้องรับฟัง และแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจความเห็นของครูสอนดี จำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างกระจายใน 4 ภูมิภาคของประเทศ ปี พ.ศ. 2556 เพื่อ

สอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู ซึ่งจากผลการสำรวจพบ 6 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคประกอบด้วย 1) ภาระหนักนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3) ขาดทักษะด้านไอซีที 16.89 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว 16.49% 5) ครูสอนหนักส่งผลจากเด็กเรียนมากขึ้น 14.339 และ 6) ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88% จะเห็นได้ว่า ปัจจัยฉุดรั้งการทำงานของครูไทยมีทั้งปัจจัยที่มาจากครูผู้สอน และปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556) จากภาระงานของครูข้างต้น หากครูขาดแรงจูงใจแรงผลักดัน ทั้งจากตัวครู เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลอื่นๆ ก็จะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายทำงานโดยขาดความตั้งใจ ขาดเป้าหมายและแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สาเหตุหนึ่งจากปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ครูขอย้ายกลับภูมิลำเนาและครูขอย้ายไปสู่สถานศึกษาใหม่แทนสถานศึกษาเดิม เพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองมีมากขึ้นทุกปี ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนครูในสถานศึกษาขนาดกลางไปถึงขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ครั้งที่ 1 ที่ 4/2564 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2564 และครั้งที่ 2 ที่ 400/2564 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2564 พบว่ารายชื่อผู้ได้รับการอนุมัติย้ายครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2564 มีข้าราชการครูได้รับการอนุมัติให้โยกย้ายได้มีจำนวนครู 89 คน และ รายชื่อผู้ได้รับการอนุมัติย้ายครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2564 มีข้าราชการครูได้รับการอนุมัติให้โยกย้ายได้มีจำนวนครู 23 คน รวมตลอดปีงบประมาณปี 2564 มีผู้ได้รับการอนุมัติย้ายรวม 112 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2564) ซึ่งเห็นได้ว่ามีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่เป็นที่พึงพอใจ ส่วนหนึ่งเกิดจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการบริหารสถานศึกษาที่ขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ดังนั้น จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

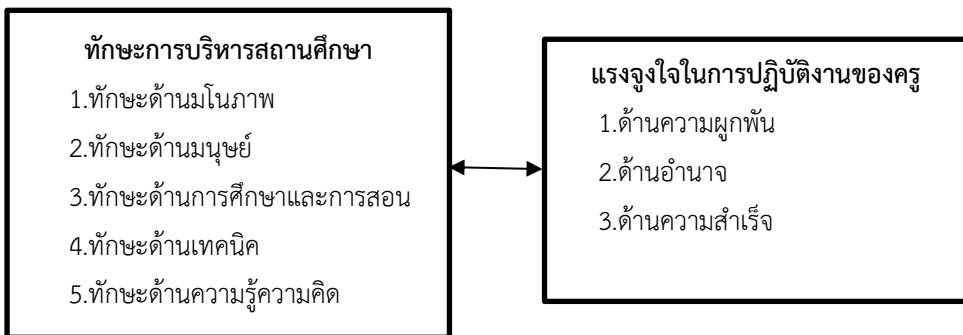
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake & Roe, 1986) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูจากแนวคิดของของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory, 1985) ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ประกอบด้วย 14 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนสตรีวิทยา, โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย, โรงเรียนโยธินบูรณะ, โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร, โรงเรียนมัธยมวัดมกุฎกษัตริย์, โรงเรียนโยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม), โรงเรียนราชันนทอาจารย์สามเสนวิทยาลัย 2, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ, โรงเรียนวัดบวรนิเวศ, โรงเรียนวัดราชาธิวาส, โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ, โรงเรียนศิลาจารพิพัฒน์และโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยมีข้าราชการครู ทั้งสิ้น จำนวน 1,047 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยกำหนดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ตำราและเอกสาร วารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่างๆ รวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

1.2 การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

1.2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สพม. กท.1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1993, p. 246)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สพม.กท.1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2545, หน้า 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้เทคนิค IOC และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบักโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และ
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง 130 คน (65.00%) และเพศชายจำนวน 70 คน (35.00%) เมื่อพิจารณา ด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 77 คน (38.50%) มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 54 คน (27.00%) อายุ 51-60 ปีจำนวน 43 คน (21.50%) และอายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน (13.00%) ในส่วนระดับการศึกษา

พบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน (60.50%) และระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน (39.50%) ในด้านตำแหน่งพบว่ามีการเข้ารับราชการครูตำแหน่งครูจำนวน 96 คน (48.00%) ตำแหน่งครูชำนาญการจำนวน 39 คน (19.50%) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษจำนวน 37 คน (18.50%) ตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวน 27 คน (13.50%) และตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน (0.50%) และด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน (33.00%) การทำงานไม่เกิน 5 ปีจำนวน 65 คน (32.50%) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 37 คน (18.50%) ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน (9.5%) ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 5 คน (2.50%) และประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 8 คน (4.00%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

(n=200)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ทักษะด้านมโนภาพ	3.56	1.001	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษย์	3.52	0.998	มาก	3
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	3.63	0.931	มาก	1
4. ทักษะด้านเทคนิค	3.43	0.966	ปานกลาง	5
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด	3.51	1.016	มาก	4
รวม	3.53	0.982	มาก	

จากตาราง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

(n=200)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านความผูกพัน	4.25	0.741	มาก	2
2.ด้านอำนาจ	4.19	0.563	มาก	3
3.ด้านความสำเร็จ	4.27	0.699	มาก	1
รวม	4.24	0.698	มาก	

จากตาราง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และ ด้านอำนาจ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
	X ₁ ด้านมโนภาพ	X ₂ ด้านมนุษย	X ₃ ด้านการศึกษาและการสอน	X ₄ ด้านเทคนิค	X ₅ ด้านความรู้ ความคิด	ผลรวม x
Y ₁ ด้านความผูกพัน	.559**	.524**	.564**	.592**	.555**	.589**
Y ₂ ด้านอำนาจ	.450**	.396**	.433**	.471**	.458**	.466**
Y ₃ ด้านความสำเร็จ	.566**	.580**	.535**	.574**	.536**	.597**
ผลรวม Y	.910**	.902**	.910**	.923**	.917**	.964**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สพม. กท.1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (X_4) กับ ด้านความผูกพัน (Y_1) ($r=0.592$) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์ (X_2) กับ ด้านอำนาจ (Y_2) ($r=0.396$)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง 130 คน และเพศชายจำนวน 70 คน เมื่อพิจารณาด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 77 คน มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 54 คน อายุ 51-60 ปีจำนวน 43 คน และอายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน ในส่วนระดับพบว่ามีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน ในด้านตำแหน่งพบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน ตำแหน่งครูชำนาญการจำนวน 39 คน ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษจำนวน 37 คน ตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวน 27 คน และตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน และด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน การทำงานไม่เกิน 5 ปีจำนวน 65 คน ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 37 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 5 คน และประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 8 คน

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความรู้และความคิดและทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านอำนาจ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม เท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการนำทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเดรด และ โรว์ (Drake and Roe, 1986, pp. 29) ที่ให้ความหมายทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา ในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ สอดคล้องกับบุญยวีร์ เศรษฐศาสตร์ (2557) ที่วิจัยแล้วพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นั้นโดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปณิตา ใจดี (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) พบว่าโดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุรียา ทองยัง (2558) ที่ทำวิจัยเรื่องทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด มนุษย์ทำงานโดยมีแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านอำนาจ และด้านความสำเร็จ ซึ่งทั้งสามด้านหากในแต่ละด้านมีมากขึ้นไป การทำงานของครูอาจไม่มีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งสามด้าน รวมกันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ญัฐดนัย ไทยถาวรและพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ

(2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวารสารศึกษาศาสตร์ (2559) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หล่งพ้อเงินอนุสรณ์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เกิดจากความต้องการของครู ความปรารถนาหรือแรงผลักดันที่ ต้องการได้รับการตอบสนอง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม เท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านเทคนิค กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารงานที่ดีจะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียา ทองยัง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถของบุคคลรวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันในฐานะของผู้ที่อยู่ในสายงานเพื่อนร่วมอาชีพ ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรมีการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากรที่ให้การบริหารโรงเรียนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และมีประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด ทั้งยังสามารถใช้วิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ซึ่งทักษะเหล่านี้จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความผูกพันและความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากความปรารถนาหรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการของครูซึ่งต้องการได้รับการตอบสนอง โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลมากที่สุดสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่อธิบายความเชื่อที่ว่าบุคคลมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่มีผล

ต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความรู้สึกหรือจิตใจได้สำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้อย่างสุดความสามารถและเต็มที่รวมไปถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดลาออกหรือโอนย้าย สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความสำนึกของตน คือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านเทคนิคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ดังนั้นหากต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางแผนพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ ในการบริหารได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ดังนั้นหากต้องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอำนาจ ควรวางแผนพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริม เปิดโอกาสและยอมรับให้ครูเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมถึงมีการชมเชยหรือให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ เมื่อครูและบุคลากรสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทักษะมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางซึ่งมีค่าต่ำที่สุด ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการพัฒนา จึงควรส่งเสริมปฏิบัติต่อกันด้วยมิตรสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในด้านอื่น เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง (Reference)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. พิมพ์

ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2545). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.

บุญยวีร์ เศรษฐศาสตร์. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, ปีที่11(53).

ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500).*

มหาวิทยาลัยศิลปากร. การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา แผน ข. ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชณี อมาตยกุล. (2556). *ปัญหาของครู คุณภาพครู*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564. จาก

<http://www.amatykulschool.com/บทความรัชณี>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร*

และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ:

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถานภาพการผลิตครูและพัฒนาครูในประเทศไทย*.

สิ่งพิมพ์ สทศ.อันดับที่ 16/2558.3.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). *6 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของครูไทย*. สืบค้น

เมื่อ 20 ธันวาคม 2564. จาก http://www.prachachat.net/new_detail.php?newsid=1358828993.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (2564). *ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ*

ศึกษา ตำแหน่งครู ปีงบประมาณ 2564. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2564. จาก

<https://www.kruupdate.com>.

สุรียา ทองยัง. (2558). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อมสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers. (pp. 202-204).

David C. McClelland. (1985). *Methods of Measuring Human Motivation*. in John W. Atkinson. ed. *Motives in Fantasy, Action and Society*. Princeton. N.J.: D. Van Nostrand.

Drake, Thelbert L. and William H. Roe. 1986. *The Principship*. 3 rd ed. New York: Macmillan. Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, *The motivation to work*. 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons Inc. ,1959), 44-50.

Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani and Ali Remezani. *Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of Bank Branches*. Word Applied Sciences Journal 11,2(2010).

Katz, Robert L. (1974, September-October). *Skill of AN Effective Administrator*. Harward Business Review.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

McClelland, D.C (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

McClelland, David C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. New York : D. Van Nostrand.

Pearson, David P. and Johnson, Dale D. (1978). *Teaching Reading Comprehension*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

McGregor, A. J. (2010). *Adolescents expectancy beliefs and task values for physically interactive video games*. Master's thesis, Louisiana State University.