

บทความการวิจัย

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

School Administrator's Behaviors Affecting Teacher's Motivation Building in Schools under the Jurisdiction of Yala Primary Educational Service Area Office 2

ถัดดา ไชยสวัสดิ์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอน จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ชนิดประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบ ค่าเอฟ (f - test) และทดสอบรายคู่ด้วยเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1.การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมส่วนใหญ่ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความก้าวหน้ามีการปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่การสื่อสารเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เปิดเสรีทางธุรกิจการค้ากับประเทศต่างๆ แม้กระทั่งด้านการศึกษาทำให้ประชาชนมีตัวเลือกทางการศึกษามากขึ้น โดยมีแนวโน้มของความ ต้องการและความคาดหวังต่อการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความแตกต่างให้ทันคู่แข่งเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้มากขึ้น ในปัจจุบันได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเป็นจำนวนมากหันมาสนใจเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่จะต้องมีความสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และ คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น (เกสรฯ สุขสว่าง, 2540 : 5) เพื่อจะได้พัฒนาหน่วยงานและบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายมีประสิทธิผล หรือความสำเร็จขององค์กร (ประสิทธิ์ สาระสันต์, 2542 : 4)

การสร้างความตั้งใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนจะเป็นเครื่องบ่งชี้อีกอย่างหนึ่งว่า ผู้บริหารจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถกำหนดพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่สถานศึกษาเผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนครูในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความร่วมมือและการปฏิบัติเต็มศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จให้แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานการทำงานให้เต็มความสามารถได้นั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการทำงานและการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารนั่นเอง จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ (บุญเรือน ชโลธร, 2541 : 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จังหวัดยะลา มีความจำเป็นและตระหนักดีว่าต้องแสดงพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ให้มีขวัญกำลังใจ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ห่างไกลในถิ่นทุรกันดารและมีสภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสังคมแบบพหุวัฒนธรรม รวมทั้งจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งทั้งในพื้นที่และการเดินทางไปปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการก่อความไม่สงบทำให้ต้องมีการระมัดระวังอยู่

ตลอดเวลา สร้างหวัหระแวงและเป็นภาวะความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดผลสำเร็จเท่าที่ควรครุผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เต็มเวลาจึงส่งผลทางการเรียนการสอนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ลำดับสุดท้ายของประเทศ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอีกประการหนึ่งที่ต้องบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครุผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครุผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครุผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุผู้สอนต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครุผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์ ศูนย์ยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558
2. จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและใส่ซองส่งหนังสือที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยแจกให้ครุผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 235 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ใช้สถิติ ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบ t – test และ f - test

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 564 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ สถิติทดสอบที (t-test)

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 235 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 อายุ 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 อายุ 41-50 ปี 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 มากกว่า 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มากที่สุดคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี น้อยที่สุดคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี วุฒิการศึกษามากที่สุด คือปริญญาตรี 207 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 สูงกว่าปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6- 10 ปีมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาสอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

2. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

2.1 ปัจจัยกระตุ้น มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จของงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .557) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ 1. ผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติชัดเจน 2. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3. การ

ได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อการทำงานประสบปัญหา

2.1.2 การยอมรับนับถือ

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน 2. ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน 3. ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของท่านเพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน

2.1.3 ลักษณะของงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .536) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. ผู้บริหารการมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ 2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน 3. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

2.1.4 ความรับผิดชอบ

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .511) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ครูผู้สอนได้รับการมอบหมาย 3. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ครูผู้สอนปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .656) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนาตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่มากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 นโยบายและการบริหาร

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.98$, S.D. = .623) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครูในโรงเรียนและชุมชน 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 3. ก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ถูกต้องและชัดเจน

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี 2. ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี 3. ผู้บริหารและครูผู้สอนรับรู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้กำหนดการนิเทศงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2.3 เงินเดือน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = -3.80$, S.D. = .590) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1. ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานและคุณธรรม 2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนพิจารณาในรูปคณะกรรมการ 3. เมื่อ

ครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อน โรงเรียนให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดการรางวัลพิเศษเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ

2.2.4 สภาพการทำงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .527) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1.การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติของครูผู้สอน 2. ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของคุณครูและพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียน 3. ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแบ่งภาระงานของท่านได้สมดุลกับงานของเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = -3.90$, S.D. = .491) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ 1.ผู้บริหารไว้ใจ เชื่อถือและศรัทธาบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค 2. เมื่อเกิดปัญหา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ 3. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงานและตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีกิจกรรมพบปะหรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียน

1.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่าง วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่าง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับ

มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศักยภาพของผู้บริหารที่ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่บัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู เมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพครูในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้นให้การดำเนินกิจกรรมไปเพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบกับในปัจจุบันนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปฏิรูประบบต่างๆ ของกระทรวง มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจมาที่โรงเรียน ให้โรงเรียนได้เป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการงานของโรงเรียนได้คล่องตัวยิ่งขึ้นและงานที่ทางหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมายให้ นั้น สามารถบริหารเสร็จสิ้นที่โรงเรียนได้ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ว่าด้วยการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการจะต้องพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาให้อยู่ในระดับดี โดยการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management-SBM) จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีแนวทางในการบริหารโรงเรียนในหลายๆรูปแบบทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการบริหารในลักษณะคณะบุคคล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในทุกๆ ด้านเป็นที่น่าพึงพอใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีนั้นคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยก็จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในวงการศึกษาและสังคมทั่วไป ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดีของครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสิศิลป์ รัตนมุสิก (2538) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระนันท์ พิรุณสุทนต์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนไทร พรรคพวก (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Motive Theory) ที่เน้นในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการประสบความสำเร็จของคนเรา ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีกับประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา รายปัจจัยและรายด้านมีดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

1. ความสำเร็จของงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ผู้บริหารให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน การส่งเสริมให้มีการประเมินผลในการทำงาน การยอมรับในความรู้ความสามารถและความไว้วางใจในการทำงานการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อการทำงานประสบปัญหา มีการให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจนและการยอมรับในความรู้ความสามารถและความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของทฤษฎีเอทคินสัน ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำเสร็จ ความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคือ งานนั้นควรทำทลายความสามารถและแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของปัจจัยกระตุ้นในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น ดังนั้นเมื่อครูผู้สอนได้รับปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจากผู้บริหารสูงก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จตามไปด้วย

2. การยอมรับนับถือ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารยอมรับความคิดใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการ

ทำงาน ผู้บริหารเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้บริหารยอมรับนับถือความแตกต่าง ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ท่านปฏิบัติงานที่สำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความรู้และใช้ความรู้ในการบริหารความรู้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับองค์การความรู้เกี่ยวกับบุคคลและความรู้เกี่ยวกับภารกิจ งาน (Anthomy, 1981 อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540) ความรู้ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารผ่านการอบรมสัมมนามาแล้วทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในองค์กร การยอมรับนับถือความคิดใหม่ๆ การเคารพการแสดงความคิดเห็น การยอมรับความสามารถและการให้ความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ล้วน เป็นความรู้เกี่ยวกับบุคคลและภารกิจของงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ การทำงานให้กับครูผู้สอน เมื่อผู้บริหารสร้างแรงจูงใจได้ดีขวัญกำลังใจในการทำงานก็เกิดขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระนัน พิรุณสุนทร (2543) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้าน นโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการแสดงการสร้างแรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ในระดับมาก

3. ลักษณะของงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ ความสามารถ บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตาม ลักษณะและคุณภาพของงาน ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายใน การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหาร เกิดความชำนาญในทักษะการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะเชิงมโนทัศน์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดนโยบายการวางแผน ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร กับบุคคลในระดับต่างๆ การจูงใจผู้ร่วมงาน และทักษะเชิงเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานแต่ละชนิด (Hellriegel & Slocum, 1982 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2542) ซึ่งการ มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงาน เป็นทักษะเชิงเทคนิค และ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ในกระบวนการมอบหมายงานอีกด้วย ซึ่งทักษะทั้งสามนี้จะ เกี่ยวพันกัน แล้วแต่จังหวะและ โอกาสที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ หากนำมาใช้ได้เหมาะสมกับจังหวะ

โอกาสและบุคคลย่อมส่งผลดีต่องานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัจฉริ โอสถานนท์ (2539) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเด็กมีความบกพร่องในทางสติปัญญาทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน โดย ก้องเกียรติ เขยชม (2531) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันพลศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะของงาน สถานภาพทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ และรู้สึกประสบความสำเร็จ ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในระดับมาก

4. ความรับผิดชอบพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจต่องานที่ครูผู้สอนได้รับการมอบหมาย ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร จึงต้องปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการมีคุณภาพ จริยธรรมและการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องแสดงความมุ่งมั่นในงาน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง งานและเพื่อนร่วมงาน มอบหมายความไว้วางใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน และชื่นชมยกย่องชมเชย เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมายทั้งคุณภาพและปริมาณ พฤติกรรมของผู้บริหารดังกล่าวจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ (ประดับ ชันทองทิพย์, 2536 อ้างถึงใน สุจินดา สุนนท์, 2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตเทศบาลจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

5. ความก้าวหน้า พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้พัฒนา

ตนเองเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่มากขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิชาชีพครูในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 39 ความว่า ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ก. ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะดังต่อไปนี้ (1) ครูชำนาญการ (2) ครูชำนาญการพิเศษ (3) ครูเชี่ยวชาญ (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79ก หน้า 37) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมครูให้เข้ารับการสัมมนาศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเตรียมการรองรับวิทยฐานะทางตำแหน่งครูผู้สอนและประการสำคัญต้องผลักดันและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงานความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารจึงสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูผู้สอนมีผลงานพร้อมรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งการประเมินคำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ดังนั้น ปัจจัยความก้าวหน้าจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารนำมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนเป็นอันดับแรก

ปัจจัยคำจูง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน

1. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ นโยบายการบริหารสนองความต้องการของครูในโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร และการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ถูกต้องและชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นการบริหารแนวใหม่ที่ใช้เทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative management) ซึ่งลักษณะการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำนั้นเป็นการร่วมคิดร่วมทำ เป็นความร่วมมือช่วยเหลือทางบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน โดยมีจุดเน้นหลักที่กิจกรรมการเรียนการสอน โดยการกำหนดนโยบายเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ (1) กำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการ (2) กำหนดนโยบาย (3) ให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณ (4) ประเมินผลสำเร็จของเป้าหมาย

นโยบายและการสนองตอบต่อปัญหา/ความต้องการ กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (Caldwell and Spinks, 1988 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2545 : 135-136) (1) กำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการ (2) กำหนดนโยบาย (3) การวางแผน (4) การกำหนดงบประมาณ (5) การนำไปปฏิบัติ (6) การประเมินผล กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งผู้บริหารต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติการศึกษา ดังนั้นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ก่อนการตัดสินใจและผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่โปร่งใสในการทำงานจึงเป็นพฤติกรรมที่ดี ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนด้วย จึงทำให้การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การนิเทศงาน พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้รับมอบหมายและผู้บริหารและครูผู้สอนรับรู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา หรือเกี่ยวข้องกับหนึ่ง คือ ผู้บริหารในฐานะผู้นำ ซึ่ง ไวลส์ (Wiles, 1983 อ้างถึงใน สุชาติ เห่ง, 2547 : 131) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำมีดังนี้ (1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในกลุ่มและจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ในกลุ่มและจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ในกลุ่ม (2) บทบาทในฐานะผู้นำ นำผู้อื่นให้เกิดการพัฒนา มีความรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจใช้อำนาจ (3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานพัฒนาองค์กร สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากรให้เดการใช้บุคลากรตรงความรู้ความสามารถ ความต้องการให้เกิดความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น (5) บทบาทในการสร้างขวัญครู ช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความปลอดภัย มีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญและเป็นที่ต้องการของคนอื่น (6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร จัดการอบรมประชุมสัมมนา พัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความก้าวหน้า การประเมินผลบุคลากรนำผลการประเมินมาพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ บทบาทดังกล่าวล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารศึกษามาแล้วทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารดำเนินการได้ครบสมบูรณ์ก็จะเป็นผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ดี แต่จากการที่ผู้บริหารแสดงความห่วงใยช่วยเหลือทั้งงานและครูผู้สอนเป็นอย่างดี รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมในการนิเทศงานและเป็นพฤติกรรมในการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอน เหตุผลดังกล่าวครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. เงินเดือนพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานและยุติธรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนพิจารณาในรูปคณะกรรมการ และเมื่อครูผู้สอนได้รับความเดือดร้อน โรงเรียนให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทน หรือเงินเดือน สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของครูผู้สอน ขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการทำงานของครูจะดีถ้าได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนงค์ อันทันต์ตุนสุข, 2541 อ้างถึงใน สุจินดา สุนนท์, 2546) ที่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่ง (เกษม แก้วเจริญ, 2539 อ้างถึงใน สุจินดา สุนนท์, 2546) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมขวัญของครูในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของครูอาสาสมัคร ได้แก่ ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม ใกล้เคียงกับข้าราชการ ควรให้มีการเบิกจ่ายเงินเดือนเป็นปกติทุกเดือน เป็นต้น ในขณะที่ ธรินทร์ สรรพกิจจักร (2542) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ รายได้ ความมั่นคงในการทำงานสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลากรที่มีเงินเดือน/เงินเพิ่มพิเศษต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานและยุติธรรม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมจึงเป็นแนวทางที่ถูกต้อง เพราะเกิดความยุติธรรม มีความเหมาะสม รวมทั้งการช่วยเหลือครูที่ได้รับความคิดเห็น ครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. สภาพการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติของครูผู้สอน ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครูและพฤติกรรมกรเรียน

ของนักเรียน และ ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งพฤติกรรมการทำงานของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จ มีความสุขความสบายจากการทำงาน โดยเฉพาะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้ครูทำงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น การเอาใจใส่พฤติกรรมในการทำงานของครู และพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนให้เกิดพฤติกรรมที่ดีเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์กรและสังคมย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน ด้วยเหตุผลดังกล่าวครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

5. ความสัมพันธ์รายบุคคลพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือและศรัทธา บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บริหารพยายามประนีประนอม และปรับความเข้าใจ ผู้บริหารมีความกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ดีเป็นความปรารถนาของผู้บริหารรวมทั้งครูทุกคน เพราะภายในหน่วยงานมีบุคคลหลายกลุ่ม อาทิเช่น ผู้บริหาร ครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว คนงานและนักเรียน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับเพื่อนครู และความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆ ย่อมมีความสำคัญต่อหน่วยงานทั้งสิ้น การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้เห็นเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ มีความเป็นกันเอง ประนีประนอม เมื่อเกิดปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา สุพัตรา สุภาพ (2536) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดีว่า ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเข้ากับผู้อื่น ได้ดี เพราะงานจะสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ด้วยการรู้จักเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้งจูงใจกล้าและไม่เข้าข้างตัวเอง ด้วยเหตุผลที่ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานจึงสร้างพฤติกรรมจูงใจให้กับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ปัจจัยกระตุ้น ผู้บริหารควร

1. ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน กับครูผู้สอน จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน
2. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอน เพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงานและหน่วยงานต่างๆ ทราบเมื่อครูผู้สอนมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับ
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบ
4. ร่วมแสดงความรับผิดชอบในการสั่งงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานที่มอบหมาย โดยการตรวจสอบและกำกับติดตามเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
5. นำผลงานที่สำเร็จมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบด้วย เพื่อให้ครูผู้สอนรู้สึกที่ดีมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควร

1. มีการสำรวจความต้องการของคณะครูและชุมชนว่าโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ไปในทิศทางใด ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. จัดทำแผนการนิเทศภายในที่สามารถปฏิบัติได้ และให้ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมนิเทศ
3. กำหนดเกณฑ์ของการประเมินผลการทำงานของครูอย่างชัดเจน และนำผลการประเมินที่ครูปฏิบัติและเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพมาพิจารณาให้รางวัล เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. แบ่งงานและหน้าที่ตามความยากง่าย ความถนัดให้สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบของบุคลากรและแบ่งบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน
5. ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ขาดความเชื่อมั่นในการทำงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ครูปฏิบัติ การกำกับเป็นระยะกำหนดแผนการทำงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน เช่น วิทยฐานะ สภาพที่ตั้งของโรงเรียน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหารและภาวะผู้นำที่เป็นแนวคิดใหม่

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
4. ควรเปรียบเทียบว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยค้ำจุนมากกว่ากัน
5. ควรศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน