

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

พิงค์ฉนิษฐ์ เมธาธารณ์กุล^{1*} อำนวย ทองโปร่ง²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Corresponding Author E-mail: 6514470053@rumail.ru.ac.th

(Received: 16 February 2024, Revised: 11 March 2024, Accepted: 13 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร; แรงจูงใจ; ความสัมพันธ์

The relationship between the communication skills of School Administrators and teachers' performance Motivation under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan

Phingthichat Methatarnkul¹ and Amnuay Thongprong²

Master of Educational Program in Educational Administration Faculty of Educational,
Ramkhamhaeng University

Ph.D. Lecturer of Faculty of Educational, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author E-mail: 6514470053@rumail.ru.ac.th

(Received: 16 February 2024, Revised: 11 March 2024, Accepted: 13 March 2024)

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the communication skills of school administrators according to teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan; 2) to study the motivation for teachers' performance according to teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan; and 3) to find the relationship between the communication skills of school administrators and teachers' performance motivation according to teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan. The population in this study were 333 teachers of Academic year 2023 under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan. The sample size was determined by opening Cohen's ready-made tables (Cohen, 2011) and used Multi - Stage Random Sampling methodology. The tool used in the research was a questionnaire on teachers' opinions on communication skills of school administrators and teachers' performance motivation according to teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan at reliability level of .987. The statistics used for the analysis were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Results indicated that: 1) the communication skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan both overall and each aspect is at a high level, 2) the motivation for teachers' performance under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan both overall and each aspect is at a high level, 3) the communication skills of school administrators are related to teachers' performance motivation under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan overall is at a high level at the significant level of .01

Keywords: Communication skills; Motivation; Relationship

บทนำ

ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือกัน การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจครูให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ทักษะการสื่อสารจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้การมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยทำให้ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรมีทักษะการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องอาศัยผู้อื่นในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการก็จะไม่มีคุณภาพ หรือต้องเหนื่อยและใช้เวลามากกว่าปกติ (ปิยวรรณ งามสง่า, 2564)

จากการวิเคราะห์ความสำเร็จของผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2563 เทียบกับปีการศึกษา 2564 พบว่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในทุกรายวิชา ยกเว้น วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาคณิตศาสตร์ ลดลง 1.34 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์ ลดลง 3.02 คะแนน และวิชาภาษาอังกฤษ ลดลง 0.38 คะแนน (แบบรายงาน 5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตารางพัฒนาการของค่าเฉลี่ยและ T-Score ของผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนควรเร่งรัดหาวิธีการแก้ไขปัญหาคะแนนผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน ซึ่งปัญหาเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน เมื่อพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเริ่มต้นตัวในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยผู้บริหารจำเป็นต้องแจ้งข้อมูลและข่าวสารสำคัญแก่ครูในลักษณะที่เข้าใจง่ายและไม่มีข้อผิดพลาด อีกทั้งควรมีการประชุมเพื่ออธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้ชัดเจนด้วย ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดเพื่อวางแผนการจัดทำแผนการสอนให้ดีขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีช่องทางการสื่อสารหรือวิธีการส่งข่าวสารที่รวดเร็ว เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างรวดเร็ว ในพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของนักเรียนให้มีคุณภาพที่สุด มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการกระตุ้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และแก้ปัญหาคะแนนผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์นั้น ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อการบริหารงานและการจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมีทักษะการ

สื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารงานและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน
 - 1.1.1 ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels)
 - 1.1.2 ด้านเนื้อหา (Content)
 - 1.1.3 ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)
- 1.2 ตัวแปรที่ 2 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน
 - 1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
 - 1.2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope)
 - 1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (Career Path)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน ทั้งหมด 25 โรงเรียน จำนวน 2,275 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, 2011) ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Random Sampling) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามสหวิทยาเขต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตเมืองปราการ สหวิทยาเขตวิทยปราการ สหวิทยาเขตป้อมปราการ และสห

วิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากฏการ ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีจำนวน 30 ข้อ

โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987

3.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย และข้อคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย ในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2.3 นำเครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ

(Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2561, หน้า 269)

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะให้คะแนน -1

3.2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2-0.8 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .987

3.2.7 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 วิธีการเก็บข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3.3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ระหว่างวันที่ 9 - 31 ตุลาคม 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 333 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) 2) ด้านเนื้อหา (Content) 3) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการ

ทำงาน (Achievement) 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels)	4.25	0.61	มาก	1
2. ด้านเนื้อหา (Content)	4.22	0.69	มาก	2
3. ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)	4.11	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.19	0.59	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา (Content) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22) และด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผลการประเมิน			
		\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	4.29	0.51	มาก	1
2.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope)	4.28	0.51	มาก	2
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path)	4.21	0.57	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.26	0.47	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁	0.74**	0.44**	0.70**	0.71**
X ₂	0.68**	0.52**	0.62**	0.68**
X ₃	0.55**	0.60**	0.61**	0.66**
X _{tot}	0.74**	0.60**	0.73**	0.78**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.78**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) (X₁) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.71**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา

คือ ด้านเนื้อหา (Content) (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.68^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.66^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา (Content) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากทักษะการสื่อสารของผู้บริหารมีส่วนสำคัญ และความจำเป็น เป็นเครื่องมือสำคัญที่ในการบริหารสถานศึกษา สั่งการ ดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในทุกด้าน และแต่ละด้านก็มีความสัมพันธ์ที่เป็นรากฐานสำหรับทักษะการสื่อสารที่ดี ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ทั้งดีและมีคุณภาพสูงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากการใช้ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องเหมาะสมครบถ้วน และมีคุณภาพสูง ส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ครู ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและไม่ขัดแย้งกัน ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เนื่องจากครูได้รับการปฏิบัติและบริหารจัดการอย่างยุติธรรมในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของครู คอยดูแลสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แพบัว (2564) ที่ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากทักษะการสื่อสารของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากทักษะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นพื้นฐานพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการจัดการ การสั่งการ การปฏิบัติงาน และการสร้างความมั่นใจ นอกจากนี้ทักษะในการสื่อสารของผู้บริหารมีความสำคัญในทุกด้าน และแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องกันซึ่งเป็นการสร้างรากฐานสำหรับการใช้ทักษะในการสื่อสารที่ดี โดยคุณภาพและประสิทธิผลของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการใช้ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้อง เหมาะสม ครบถ้วน และมีคุณภาพสูง จะส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจในบุคลากรนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน และป้องกันข้อผิดพลาดทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ปานศรีแสง และมีนมาสพรานป่า (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลใน

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะการสื่อสารด้านช่องทางการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.1 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเรื่องที่จะติดต่อสื่อสารในแต่ละครั้ง ทั้งยังให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษา ใช้โซเชียลมีเดียในการแจ้งข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ ไลน์ เฟสบุ๊ก หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Berio David (1960) ในแบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โวล (The Berlo Model or SMCR Model) ได้กล่าวถึง ช่องทางการสื่อสาร คือ ช่องทางที่ใช้ในการถ่ายทอดสาร โดยได้วิเคราะห์ถึงประสาทสัมผัสทั้งห้าของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 1) การมองเห็น 2) การได้ยิน 3) การดมกลิ่น 4) การลิ้มรส 5) การสัมผัส สอดคล้องกับ กรธนา โพธิ์เต็ง (2561) อ้างถึงในกิดานันท์ มลิทอง (2548) ได้กล่าวถึงแบบจำลองของวิลเบอร์ ชรามม์ (Wilbur Schramm) ไว้ว่า ในการสื่อสารนั้นจะต้องอาศัยช่องทางการสื่อสาร (Channel) ในการสื่อสาร เราสามารถใช้ช่องทางในการสื่อสารได้พร้อมกันหลายช่องทางในเวลาเดียวกัน ซึ่งข้อมูลข่าวสารแต่ละชนิดที่ถูกถ่ายทอดผ่านช่องทางแต่ละช่องทางในเวลาเดียวกัน สามารถให้ความหมายแก่ผู้รับสารได้ทั้งนั้น เช่น ในขณะที่เราพูด (คลื่นเสียงและอากาศเป็นช่องทาง) เราแสดงกิริยาอาการ (แสงเป็นช่องทาง) ประกอบการพูด ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผ่านช่องทางทั้ง 2 ชนิดนี้มีความหมายสำหรับผู้ฟังทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา พานธรักษ์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ด้านช่องทางการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเนื้อหา (Content) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารก่อนที่จะส่งสารหรือสื่อสารให้กับครูในสถานศึกษาทราบ ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และผู้บริหารเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานเป็นประจำ โดยผู้บริหารสามารถใช้เนื้อหาในการสื่อสารกับครูให้เข้าใจในเวลาสั้น ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ ยิ้มปลื้ม (2561) ที่ได้กล่าวว่า เนื้อหาสาระ (Content) ที่ดีจะต้องมีความหมายสำหรับผู้รับ มีสาระประโยชน์แก่กลุ่มชน หรือมีสิ่งที่เขาจะได้ผลประโยชน์ จึงน่าสนใจ บางครั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง แต่อาจจะไม่มีสาระสำหรับคนบางกลุ่ม จึงต้องใช้การพิจารณาถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องติดต่อสื่อสารด้วย เป็นไปตามงานวิจัยของ อมรา ปานศรีแสง และมีนมาส พรานป่า (2565) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมความรู้และความสามารถของครูให้พัฒนาสูงขึ้น มี ผู้บริหารชื่นชม และยอมรับในความรู้ ความสามารถของครูแต่ละคน โดยไม่ยึดความรู้สึกของตนเองเป็นที่ตั้ง และผู้บริหารเข้าใจถึงความคิดเห็นของครู และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และมีความรู้ความเข้าใจในตัวครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Barrett (2006) ที่ได้กล่าวว่า การสื่อสารระดับบริหารจัดการ (Managerial Communication) เป็นการสื่อสารเชิงบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การโต้ตอบแบบเห็นหน้าและการสื่อสารเชิงโต้ตอบภายในกลุ่มและองค์กร เพื่อให้การสื่อสารในการบริหารจัดการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารไม่เพียงแต่สามารถถ่ายทอดข้อความของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เข้าใจและเห็นอกเห็นใจกับอารมณ์และมุมมองของบุคลากรและความเข้าใจต่อวัฒนธรรมต่างสังคมได้อีกด้วย และสอดคล้องกับพริดา พรหมบุตร (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เป็นความเข้าใจความต้องการของผู้ส่งสารต่อผู้รับข่าวสาร หรือการที่ผู้ส่งสารเอาหัวใจให้กับผู้รับสาร ความเห็นอกเห็นใจเป็นเรื่องที่ผู้ส่งสารให้ความยืดหยุ่นในการให้ความหมายของสารได้ในระดับหนึ่ง ที่ยังอยู่ในกรอบของการอ้างอิง ซึ่งจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ที่ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอรูปแบบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเห็นใจ อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด ใช้กระบวนการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ช่วยพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน มีกระบวนการ การวางแผนงาน กำหนดวิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสม และเป็นงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (1959) ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแยกเป็น 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5)

ความก้าวหน้า 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 8) สถานะทางอาชีพ 9) นโยบายและการบริหาร 10) สภาพการทำงาน 11) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 12) ความมั่นคงในการทำงาน และ 13) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด และครูใช้กระบวนการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ครูเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จและประสบความสำเร็จ สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและตัวเอง จนเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของครู เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย จนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและตนเอง 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน และการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาตามความสามารถของตนเอง รวมทั้งได้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมาส ผาดี (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ครูได้รับมอบให้ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน มี

กระบวนการ การวางแผนงาน กำหนดวิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสม และงานที่ครูได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง และงานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมีความน่าสนใจ และหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูมีความสนใจมีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทาง คณิตศาสตร์ ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ไชยบัวแดง (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษาและได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในงานที่สูงขึ้น และครูรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับฐิตาภรณ์ ทุฑุมมา (2563) ที่ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานในองค์กร การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของAlderfer (1969) ที่ได้กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) 2) ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness needs: R) 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth need: G) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสื่อสารที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในด้านช่องทางการสื่อสาร (Channels) ด้านเนื้อหา (Content) และด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) จนทำให้สามารถกระตุ้นเร้าหรือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) และเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Barrett (2006) ที่ได้กล่าวว่า การสื่อสารระดับบริหารจัดการ (Managerial Communication) เป็นการสื่อสารเชิงบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การโต้ตอบแบบเห็นหน้าและการสื่อสารเชิงโต้ตอบภายในกลุ่มและองค์กร เพื่อให้การสื่อสารในการบริหารจัดการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารไม่เพียงแต่สามารถถ่ายทอดข้อความของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เข้าใจและเห็นอกเห็นใจกับอารมณ์และมุมมองของบุคลากรและความเข้าใจต่อวัฒนธรรมต่างสังคมได้อีกด้วย ดังนั้นทักษะการสื่อสารจึงมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจ ดังที่ Evans (1971) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่ง Evans ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้น Evans ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path model) ซึ่งสรุปได้ว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ นั้นอยู่ที่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น 2) ถึงแม้จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แต่หากมีตัวถ่วงในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดอิสรภาพ ก็ส่งผลให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือหากไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบสองประการนี้หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จก็จะน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา พานธรักษ์ (2564) ที่ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจผู้รับสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ปานศรีเส็ง และมินมาส พรานป่า (2565) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรณ หล้าน้อย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล หงส์คำ และมีนมาส พรานป่า (2565) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านช่องทางการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

1.1.2 ด้านเนื้อหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารก่อนที่จะส่งสารหรือสื่อสารให้กับครูทราบ และจะต้องถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

1.1.3 ด้านความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมความรู้ความสามารถของครู และชื่นชมอย่างจริงใจเมื่อมีโอกาส

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

1.2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดภาระหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครู

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบที่มี ความเป็นธรรม และเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

กรธนา โพธิ์เต็ง. (2561). การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการทำโครงการ โดยการจัดการ เรียนรู้แบบโครงการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิดานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์

จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.). การศึกษารายบุคคลตาม หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ฐิตาภัทร์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ตาม หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธีรวิร์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

บุษยามาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พริดา พรหมบุตร. (2561). *การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชชา พานธงรักษ์. (2564). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมพรรณ หล้าน้อย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิสมัย ไชยบัวแดง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.
- อมรา ปานศรีเส็ง. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Barrett, L. F. (2006). *Solving the Emotion Paradox: Categorization and the Experience of Emotion*. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 20-46.
- Cohen, L., Mansion, L., & Marrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. 8th edition. New York: Routledge.
- Evans, M. T. (1971). Managing the New managers. *Personal Administration*, 34(62), 31-38.
- Herzberg, F. (1959). Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman. *The motivation to Work*. New York: John Willey.