

## ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

### The Relationship between Visionary Leadership of School Administrators and Teachers' Motivation on Job Performance in Schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office

ทักษิณ มวลมนตรี<sup>1</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส<sup>2</sup> ดร.วรกาญญาพิไล แกระหัน<sup>3</sup>

Taksin Maulmontre<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr.Thawatchai Pailai<sup>2</sup> Dr.Worakanyaphilai Kaerahan<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 339 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .951 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-Way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

<sup>3</sup>Deputy Director of Mukdahan Primary Education Service Area

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ทักษิณ มวลมนตรี, taksinm19@gmail.com

รับเมื่อ 10 มีนาคม 2564 แก้ไข 25 เมษายน 2564 ตอปรับ 27 เมษายน 2564

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

## ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance in schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 113 school administrators and 226 teachers, yielding a total of 339 participants from schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a rating scale questionnaire containing: school administrators' leadership with a reliability of .951, and teachers' motivation on job performance with a reliability of .971. Statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation.

The findings were as follows:

1. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance, as perceived by participants was overall at a high level.

2. The visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance, as perceived by participants as a whole was not different.

3. The visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance, as perceived by participants from different school sizes, as a whole was different at the statistical significance level of .01.

4. The visionary leadership of school administrators as perceived by participants, classified by work experience as a whole was not different, whereas the overall teachers' motivation on job performance was different at the statistical significance level of .01.

5. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance had a positive relationship at the statistical significance level of .01.

6. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance consisted of four aspects needing improvement: vision implementation, career advancement, job characteristics, and responsibility.

**Keywords:** Visionary Leadership of School Administrators, Teachers' Motivation on Job Performance

## ภูมิหลัง

การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษามุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาคูครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสอดคล้องกับ ทศนี้อยุทธศาสตร์ (2557, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 243 - 244) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้องและสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นการแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต 6) ด้านความรับผิดชอบ

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากรอันส่งผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีมากน้อยเพียงใด
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

7. แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีอะไรบ้าง

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

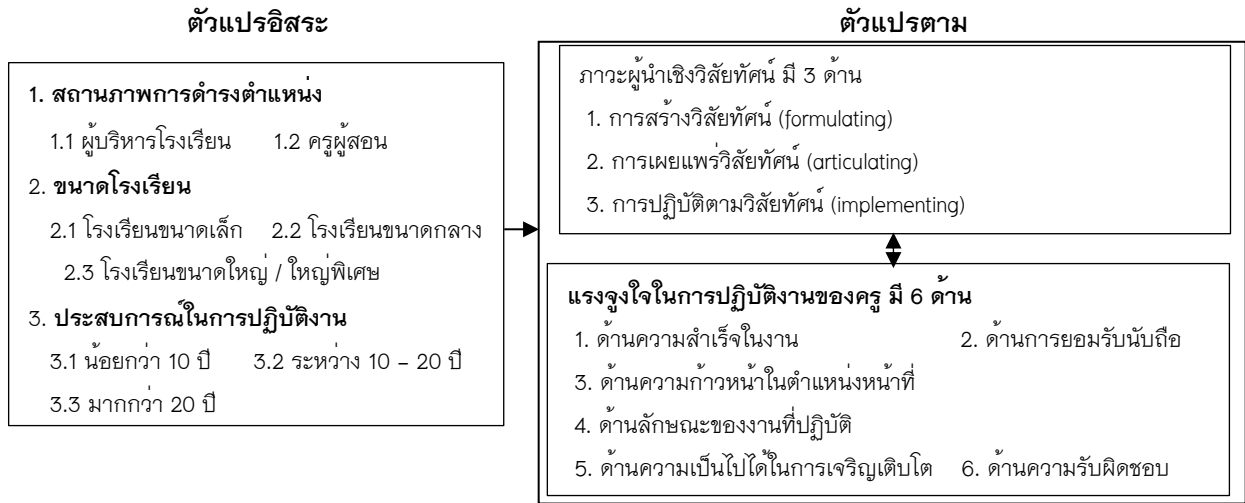
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 จำนวน 246 โรงเรียนรวม 2,886 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 260 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้ วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตาราง เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน และมุกดาหาร ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 339 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้ แบบสอบถามกลับคืน

### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 2.1 การหาค่าค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่า t-test ชนิด Independent samples และค่า เอฟ (F-Test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.28$ ) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.27$ ) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.22$ ) ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ( $\bar{x} = 4.27$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.25$ ) ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{x} = 4.23$ ) ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน
5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จําแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน โดยรวม ( $RES = .755$ ) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มาสังเคราะห์และวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ได้แนวทางการพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

10.1 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ 2) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน 3) ผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

10.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขารัก 2) ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนกระตุ้นให้คนอื่นเกิดแรงใจในการทำงานได้

10.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคล อาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่าง 2) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้บุคลากรในสถานศึกษาจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยที่เราไม่ต้องมีการบังคับ 3) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความศรัทธา

10.4 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ 2) ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาควรมีการร่วมแก้ไข 3) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม นิเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปฏิทินในการกำหนดเวลาเพื่อตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตาม กำกับ และนิเทศ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สามารถแยกอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันเน้นการบริหารที่มีความเป็นเลิศในด้านบริหารจัดการในทุกด้าน เน้นผลงานเชิงประจักษ์และทันต่อนโยบายสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 - 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ครูมีความสุขในการทำงาน รู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในโรงเรียน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ นคร (2557, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่างก็เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันยุคทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมให้มาสู่การเปลี่ยนแปลง ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้นับตามรู้สึกถึงความเชื่อและคุณภาพพร้อมกันมากกว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษารับทราบปัญหาอุปสรรค ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown-Howard (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจของครูในเมืองจอร์เจีย รัฐคาโรไลนา ตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ของครู ไม่ว่าจะ เป็น แรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจจากภายนอกหรือแรงจูงใจโดยทั่วไปนอกจากนั้นครูที่มีประสบการณ์ และแบบแผนแตกต่างกัน การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจแตกต่าง

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน



ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงาน และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้สถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัชร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) ครูโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่าง 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนา นักเรียนและโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนอยู่ใน ระดับมาก และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของครูและขนาดของโรงเรียนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัยผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการ ทำงานและรายได้ต่อเดือนของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ต่างก็มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ที่ต้องการมีเป้าหมายในการบริหารและจัดการอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 90 - 91) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่างก็มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ มีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 - 4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษาราม อำเภอบ้านดำนาน้อย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16 - 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ต้องการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อเรียงจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ระดมความร่วมมือผูกพันต่อโรงเรียน และจะสามารถทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 - 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียน ร่วมคิดร่วมทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการที่จะพัฒนาโรงเรียนจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วยแสดงว่ามันเกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของครูบุคลากรในโรงเรียน ก็จะเกิดขึ้นจากผู้บริหารการคิดแบบการมีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งเป็นภาพแห่งอนาคตของโรงเรียน ถ้าหากว่าเขาได้มีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดี และทำอย่างไรจะให้เค้าเป็นเจ้าของในการคิดในการตัดสินใจเป็นรายการในอนาคตของเขาเอง ซึ่งถ้าเป็นแบบนั้นแล้วครูเหล่านั้นก็พร้อมยินดีที่จะให้ความร่วมมือ แล้วก็ความร่วมมือ ความร่วมแรง ร่วมใจ ด้วยความเต็มใจความพึงพอใจที่จะเข้ามาสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้โรงเรียนเจริญต่อไป

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขาพอใจและมีความถนัด ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ซึ่งเมื่อทำงานแบบเต็มใจเต็มเวลาแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครูเองตามมาด้วย การประเมินผลงานเชิงประจักษ์เกิดคุณภาพของการทำงานที่ดี และก็จะนำไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตัวเองถนัดด้านไหน เก่งอะไร เหมือนคำพูดที่ว่า “คุณออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น เห็นคนดี” ไปดูเขาว่ามีความรู้ความสามารถด้านใด ต้องเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยกัน ความโดดเด่นของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ต้องเอามาช่วยกัน และใครที่ไม่เก่งก็มาเป็นผู้ช่วยมาเป็นผู้ดำเนินการ และความสามารถในการทำงานแต่ละคนอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่าง ไม่ได้บอกว่าทำงานหน้าเดียวและมีความสามารถด้านนี้ก็เป็นผู้ดำเนินการและผู้ตามเป็นเพื่อนร่วมงานกันไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ถึงจุดเด่น หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณครู

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเดียวกัน หรือขนาดแตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูจากเดิมหรือใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้ารามอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*. สารนิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์*. สารนิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กทม.: ประสานการพิมพ์.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 17 (จังหวัดบุรีรัมย์-ตราด)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.