

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

Leadership of school Administrators Affecting Performance Motivation of teachers in Schools under

Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

สมศักดิ์ ยางเปือก¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์² ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ³

Somsak Yangbeuk¹ Asst. Prof. Dr.Jinda Lapho² Dr.Ruethaisap Dokkham³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.374 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.435 – 0.873 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t – test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ข้าราชการบำนาญ

³Pensioner

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สมศักดิ์ ยางเปือก, somsakyangbeuk@gmail.com

รับเมื่อ 5 สิงหาคม 2566 แก้ไข 18 กันยายน 2566 ตอกรับ 20 กันยายน 2566

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing school administrators' leadership affecting performance motivation of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 331 participants with different positions, school sizes, and work experience, including 75 school administrators, and 256 teachers from 75 schools. The sample size was also calculated by using Krejcie and Morgan Table, and multi-stage random sampling. The instruments for data collection were two sets of 5 – rating scale questionnaires focusing on school administrators' leadership, with the discriminative power from 0.374 to 0.864 and the reliability of 0.975, and a performance motivation of teachers with the discriminative power from 0.435 to 0.873 and the reliability of 0.977. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The school administrators' leadership, was overall at a high level.
2. The performance motivation of teachers in schools, was overall at a high level.
3. The school administrators' leadership, different positions and school sizes, showed differences at the .01 level of significance, except for work experience, which showed no differences.
4. The performance motivation of teachers in schools with different positions and work experience showed no differences, except for school sizes, which showed differences at the .01 level of significance.
5. The school administrators' leadership and the performance motivation of teachers in schools, had a moderate level of positive relationship at the .01 level of significance, with the correlation coefficient of .500.
6. The school administrators' leadership in at least one aspect was able to predict the teachers' performance motivation in schools at the .01 level of significance, which was results-oriented leadership (X_4). The equation for multiple regression analysis of raw scores and standardized scores could be summarized, respectively as follows: $Y_t' = 2.714 + .394X_4$ $ZY_t' = .556Z_4$
7. The development guideline for school administrators' leadership affecting teachers' performance motivation in schools should emphasize results-oriented leadership.

Keywords: Leadership of School Administrators, Performance Motivation of Teachers

กุ่มิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 17 ได้บัญญัติ ไว้ว่าให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุ ย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง และในมาตรา 24 กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดำเนินไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ผักักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยายภาค สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 49 - 53)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็น ผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นกรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้มนุษย์ สัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นกรสร้างบรรยากาศต่อองค์กร เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถที่มีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยม และผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรูณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 94) แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานทำให้มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงาน ทুমเทและใช้ความ อุดทน พยายามทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้ องค์กรประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (สุกษะ ลาชะพล, 2562, หน้า 25)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับ ประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 181 แห่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีอาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหาแนวทางพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนจนสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

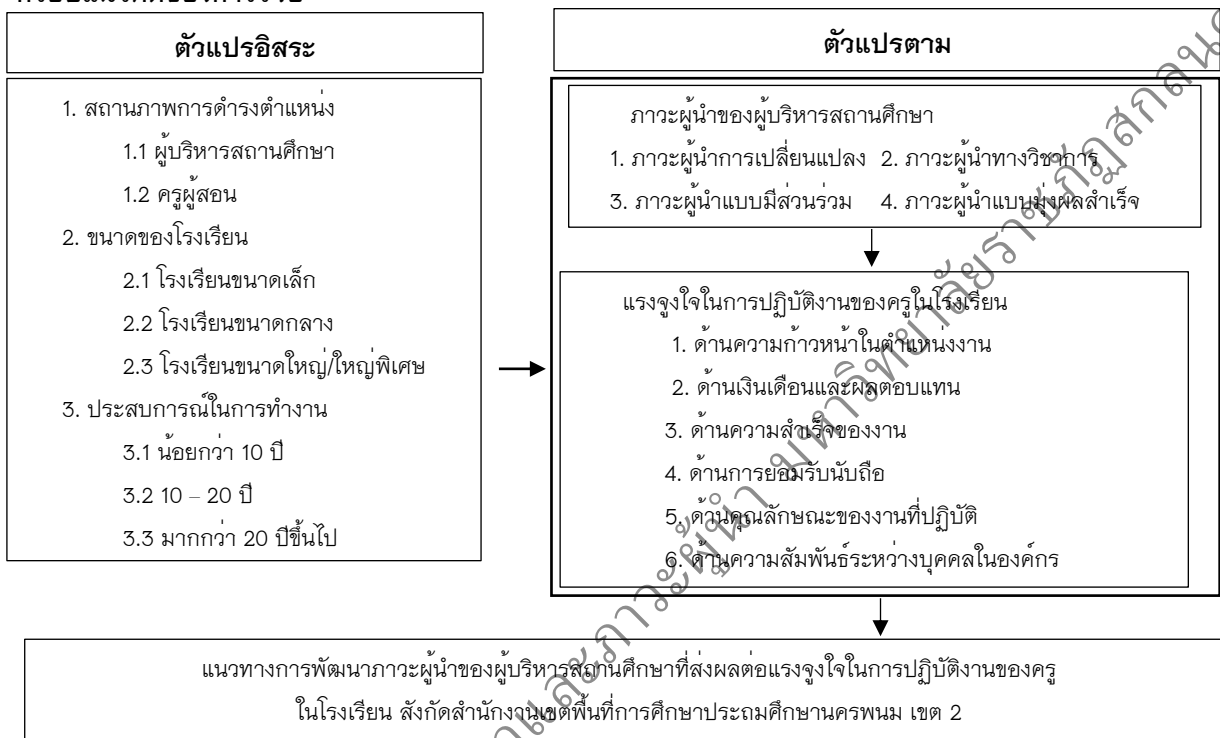
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2565, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชมศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน และแบบสอบถามและขอรับแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่ (t - test) ชนิด Independent Sample และสถิติทดสอบ F - test ชนิด (One - Way ANOVA) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 500

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33582

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเอาใจใส่ กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ศรีเปลก (2563, หน้า 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในการ

ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันเป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นธรรม ตลอดจนครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่เต็มศักยภาพของตนเอง สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตัวผู้บริหารเอง จึงอาจจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและมีความคิดเห็นที่ต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพา สีหาคุณ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานโรงเรียนนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทของโรงเรียน บุคลากรขนาดของโรงเรียน นักเรียน สภาพแวดล้อม สังคม ชุมชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นโยบายทางการศึกษาที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารต้องสามารถเลือกปรับใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตามสถานการณ์ และบริบทของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด ส่งผลให้ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดโรงเรียนและบริบทด้านอื่น ๆ ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพา สีหาคุณ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างก็เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่มาสู่การเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสู่สถานศึกษา เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อเกิดศรัทธาในการทำงานที่สำเร็จและมีคุณภาพร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา รับทราบปัญหา อุปสรรค และร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรค รวมทั้งรับทราบผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกันให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้การยอมรับต่อทุกภาคส่วน ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 180 – 181) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ได้รับการนิเทศทางการศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ตามเป้าหมาย ทุกคนมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียร่วมกัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้ ได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมในการบริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาให้องค์กร หรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไปสู่ความสำเร็จที่ต่างกัน ทั้งนี้บริบทโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการบริหารที่แตกต่างกันโรงเรียนขนาดเล็กมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนได้ดีมีความสนิทสนมใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถเสริมแรงให้กับครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วคล่องตัว ขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรเยอะกว่าทำให้การติดต่อสื่อสาร ความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทำได้ยาก จึงทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็กสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู สามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้นที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 196) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจ

และมีความคิดเห็นว่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามาส ผาดี (2563, หน้า 87) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33582 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายในระดับที่สูงท้าทายความสามารถ คาดหวังการปฏิบัติงานที่ต้องประสบผลสำเร็จสูงความเป็นเลิศ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร อรรถนที (2564, หน้า 190) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 55.90

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และนำภาวะผู้นำปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลโรงเรียน และควรส่งเสริมพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้อัตราผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร
มืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษยามาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญภาว ศรีแปลก. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีรชาติ กาญจนกันโธ. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกษะ ลาชะพน. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา
นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.