

## ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### Visionary Leadership of Administrators Affecting Performance Motivation of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์<sup>1</sup> ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ<sup>2</sup> ดร.รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>

Vilasinee Sriprathumwong<sup>1</sup> Dr.Penphaka Panjana<sup>2</sup> Dr.Rutchadapohn Ngoiphuthorn<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 339 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 79 คน ครูผู้สอน 260 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejci & Morgan โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.611 - 0.942 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 - 0.876 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

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

<sup>3</sup>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

<sup>3</sup>Senior Professional Level Teachers Anubantaongoi School under the office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์, vilasineejoyjoy@gmail.com

รับเมื่อ 1 มีนาคม 2567 แก้ไข 28 เมษายน 2567 ตอรับ 29 เมษายน 2567

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 แต่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .756

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.25658$

7. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing visionary leadership of administrators affecting the performance motivation of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 339 participants, including 79 school administrators, and 260 teachers in the 2023 academic year. The sample size was determined through the Krejcie and Morgan table and multi-stage random sampling. The instrument for data collection included sets of 5 – level rating scale questionnaires: visionary leadership of administrators with the discriminative power ranging from 0.611 to 0.942 and the reliability of 0.971, and the performance motivation teachers with the discriminative power ranging from 0.365 to 0.876 and the reliability of 0.934. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The interviews were also conducted to establish guidelines for improving administrators' visionary leadership affecting teachers' performance motivation within schools.

The results were as follows:

1. The administrators' visionary leadership was overall at a high level.
2. The teachers' performance motivation within schools was overall at a high level.
3. The administrators' visionary leadership, classified by positions, was overall at the .01 level of significance, whereas there was no difference overall in terms of school sizes, and work experience.
4. The overall teachers' performance motivation in schools, classified by positions and school sizes, showed differences at the .05 level of significance and the .01 level of significance, respectively. In terms of school sizes, a significant difference was observed overall at the .01 level of significance, whereas no significant difference was found overall in work experience.

5. The relationship between administrators' visionary leadership and teachers' performance motivation in schools was positive overall at a high level with the .01 level of significance and a correlation coefficient of  $r_{xy} = .756$ .

6. The administrators' visionary leadership, consisting of four aspects: Visionary Role Model, Creating Innovation toward Vision, Vision Implementation, and Futuristic Visioning Perspective, could predict teachers' performance motivation within schools at the .01 level of significance with 56.80 percent and a standard error of estimate of  $\pm 0.25658$ .

7. The guidelines for developing visionary leadership of administrators affecting teachers' performance motivation in schools, consisted of four aspects: Visionary Role Model: Administrators must be visionary role models to encourage personnel to perform their tasks with the schools' vision; Creating Innovation toward Vision: Administrators should possess visions, and implement technology innovations regularly; Vision Implementation: Administrators are advised to promote and support personnel in employing strategies for achieving success; and Futuristic Visioning Perspective: Administrators and personnel are advised to analyze both internal and external circumstances within the organization.

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

## ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กล่าวถึง ผลการพัฒนาศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่าไทยประสบความสำเร็จใน หลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนทั้งในด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปโดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพและสามารถบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 นอกจากนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจทำงานด้วยมุ่งมั่น และเสียสละ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 68)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมาย่อมเกิดผลสำเร็จอย่างสูงสุด (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564, หน้า 3)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยตระหนักถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น แรงจูงใจอาจจะเป็นสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามลักษณะการจัดการเรียนการสอน และอำเภอที่ตั้งอยู่ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างหรือไม่อย่างไร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

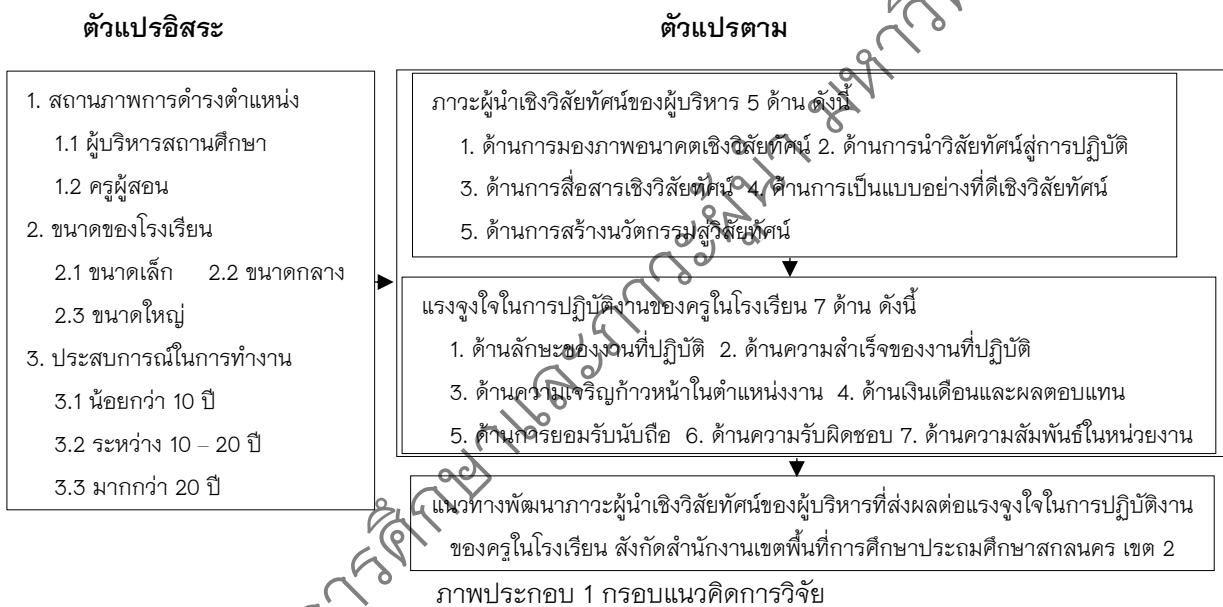
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,681 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,481 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คนจากโรงเรียน 79 โรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้านมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.611 – 0.942 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.876 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ )
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ )
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า
  - 3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 3.075$ )
  - 3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน
  - 3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า
  - 4.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 2.308$ )
  - 4.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 4.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวม (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y) ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .756

6. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_4$ ) ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ( $X_5$ ) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ( $X_2$ ) ด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_4$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ( $X_5$ ) ด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ( $X_2$ ) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.25658$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยาภรณ์ นงชัย (2560, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนสนิมคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนสนิมคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรภาณูจน์ เฝียงกลาง (2562, หน้า 106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูริยะห์ หะแว (2564, หน้า 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความรับผิดชอบ

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 3.075$ ) สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมอง

ภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ด้านการสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 149) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบนนิส และแนนัส (Bennis and Nanus, 1985, p. 21) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ท้าทาย 2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่าง ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันกำหนดขึ้น จากความคิดสู่การลงมือปฏิบัติจริงและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ตลอดทั้งผู้บริหารจะต้องรู้จักจูงใจ โน้มน้าว หรือให้รางวัลพิเศษต่าง ๆ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามที่กำหนดไว้

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 190) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าใน



ตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลตอบแทนและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 190) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวม (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .756 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกาญจน์ เจริญกลาง (2562, หน้า 106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ( $r_{xy} = .795$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_4$ ) ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ( $X_5$ ) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ( $X_2$ ) ด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_2$ ) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.90 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.25

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ และด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยสื่อสารผ่านเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร หรือนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับมากดังนั้น ผู้บริหารควรจะให้กำลังใจบุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างให้ครูรักในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำดีต้องได้ผลดีตอบแทน ส่งเสริมให้กำลังใจเมื่อผิดพลาด สร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กร

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านดังกล่าว โดยสนับสนุน ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านดังกล่าว เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพิ่มเติมทั้งในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.3 ควรวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จาตุรงค์ ยะตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(3), 16 – 31.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุริยะห์ ทะแหว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วารสารอัล-อิกมาฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 11(22), 101 – 112.
- บุญวัฒน์ คำราชฤทธิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction or your organization*. San Francisco, C.A.: Jossey – Bass.