

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร

The leadership of school administrators affecting the motivation and
performance of teachers in Schools under The Secondary Educational
Service Area Office Prachuap Khiri Khan

ธนวัฒน์ โพธิ์ธิต

Thanawat Phothirat

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: aofphthirat@gmail.com

Received February 28, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ประการ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร

Abstract

This research were (1) to study the leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, and (2) to investigate the relation between the leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan. This study employed a quantitative research methodology. The population of this research consisted of 1,088 people of school administrators and teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan of the academic year 2021. The data were collected from 291 samples through questionnaires and analyzed with mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

The results showed that 1. the leadership of school administrators was at the high level 2. the performance motivation of teachers was at the high level 3. the relation between the leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan was at the quite high level with statistical significance at 0.01.

Keywords: Leadership of School Administrator; Performance Motivation of Teacher; The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอย่างไรให้ครูบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้นคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ครู ถือว่ามีความสำคัญมาก สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย ทুমเทพลัง

กายและความคิดเต็มกำลังมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดองค์การบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพและเหมาะสม สอดรับกับภาระงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่อยู่ในฐานะของผู้นำและเป็นความคาดหวังในการสร้างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความสุข และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาด้านการศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557); ภิญญา สายศิริสุข (2561); ปวีณา กินฉิน (2560); อรพิน อิมรัตน์ (2561); และ ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ตัดสินใจภายใต้กรอบแนวคิดทางคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

2) ด้านการสื่อสาร หมายถึง การจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน สามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและรัดกุม สามารถเจรจาต่อรอง นำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่มและในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน สามารถเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

4) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมุ่งพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงาน เข้าใจถึงกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง แล้วนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาด้านการศึกษา ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ Barnard (1986); ฉัตรชญา จับปั้ง (2554); เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557); ทิมมิกา ทิมเนตร (2558); วนิตา ปลื้มภักตร์ (2558); สุพจน์ ฐิตวิการณกุล (2559); ลัดดา พันชนัง (2559); และ นรา หัตถสิน (2560) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลืองานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

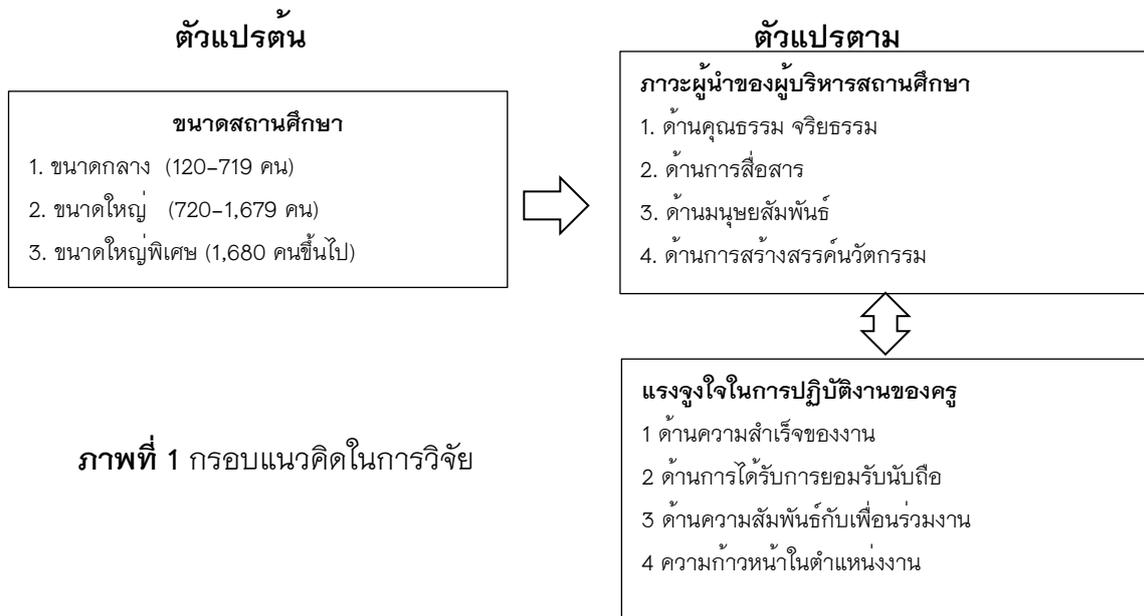
2) ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นตามสายงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน (Yamane, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) จำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้ 1) ติดต่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) นำแบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบ QR Code (รูปแบบออนไลน์) พร้อมทั้ง สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้ง กำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลในเขตโรงเรียน ใกล้เคียงและขอให้สถานศึกษานำส่งแบบสอบถามคืนด้วยช่องทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมรูปแบบการเก็บตัวอย่างโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Form ในการเก็บตัวอย่างอีกช่องทาง

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลแต่ละขั้นตอนนี้มีรายละเอียด ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยคำนวณหาร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาระดับผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวม

การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.18	0.69	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.16	0.68	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.14	0.67	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.16	0.67	มาก
รวม	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}= 4.18$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}= 4.14$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวม

การใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.38	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.25	0.55	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.44	0.45	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.35	0.54	มาก
รวม	4.36	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้าน

ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.25$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 3

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2)	ด้านความรับผิดชอบ (Y_3)	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_4)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1)	.500**	.566**	.497**	.577**	.631**
ด้านการสื่อสาร (X_2)	.471**	.502**	.446**	.587**	.592**
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_3)	.483**	.576**	.505**	.627**	.647**
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_4)	.475**	.558**	.488**	.603**	.626**
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.530**	.605**	.532**	.657**	.685**

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .685$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = .627$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = .603$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร สัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบ ($r = .446$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ ด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน กาย วาจา ใจ ตัดสินใจบริหารจัดการภายใต้กรอบแนวคิดทางคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงาน มีการจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่ดี สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน สามารถเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร โดยการมุ่งพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงาน เข้าใจถึงกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ ปธานิต จินตาศรี ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกแบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลืองานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีการได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในรูปแบบ ARCA model ดังภาพ



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ด้านการได้รับการยอมรับ (Acceptable) 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Advancement) หรือเรียกว่า ARCA model ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีการเสริมแรงจูงใจให้กับครู ในด้านการทำงาน ความซื่อสัตย์ และการให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการและสามารถพัฒนางานให้และรวมพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันและการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางควรสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ โดยการเข้ารับการพัฒนาทั้งจากองค์กรภายนอกและของ สพฐ. เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีงบประมาณเฉพาะในการพัฒนาครู แล้วใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กอบประเชษฐ ตย์คานนท์. (2554). *หลักจิตวิทยาการบริหาร: Effective Psychology Form Managers*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จรุณี เกาเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: ชานเมือง.

จินตนา สุจจันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพินท์

ฉัตรชญา จัปป์รัง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร พาณิชยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธวัชชัย ไพไศล. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักวิชาการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ฟ้าง.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภิญา กิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สังคม จันทรวิเศษ. (2555). *การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส (1989).
- อาบูนกัรารี. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.