

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

Vision for School Administrators Affecting The Motivation and Performance of Teachers In Schools Coming under The Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ปริญญ์ สมตัว^{1*} สุมิตรา ยาประดิษฐ์²

Parinya Somtua^{1*} Sumitra Yapradit²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Master of Education in Educational Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Lecturer Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

*Corresponding author e-mail: parinya97638@gmail.com

(Received: 16 August 2023, Revised: 2 September 2023, Accepted: 8 September 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 3) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 327 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการมอบอำนาจ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมอบอำนาจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมได้ ร้อยละ 61.6 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ ร้อยละ 61.6 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{ZY}_{tot} = 0.192x_1 + 0.391x_2$

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

This research aims to investigate three key aspects: 1) the level of vision among school administrators in Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. 2) the motivation level in teacher performance under the jurisdiction of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. and 3) the relationship between school administrators' vision and teacher motivation in school performance within the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 327 teachers from various schools under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office Area 1. Statistical analyses such as percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression, and Pearson's correlation coefficient were employed to analyze the data. The research findings are as follows 1. Vision of School Administrators: The overall level of vision among school administrators was rated low to high in the aspects of being a good role model, disseminating the vision, creating a vision, and delegating power. 2. Teacher Motivation: The overall level of teacher motivation was found to be moderate level and each aspects were rated high and moderate level: including achievement, respect, nature of work, career path, and responsibilities. 3. Impact of School Administrators' Vision on Teacher Motivation: The study revealed that the school administrators' vision significantly influenced teacher performance motivation across five aspects, creating vision, implementing the vision, propagating the vision, being a good role model, and delegating power. These factors could predict by collectively accounting for 61.6 percent of the variance in teachers' performance motivation. The forecasting equation in the standard form was determined to be 61.6 percent, denoted as $\hat{ZY}_{tot} = 0.192x_1 + 0.391x_2$

Keywords: Vision for school administrators; motivation for teachers.

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพื่อให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญาความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ดังจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิดการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี มีทักษะชีวิต มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) รวมทั้งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา เรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในระดับปฏิบัติ คือ สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆรวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร และการจัดการศึกษา เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพและคุณลักษณะที่เชื่อมต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อจัดดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาผู้บริหาร คือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และพัฒนาคูณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจและความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งในด้านการกำหนดนโยบายและน่านโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา วิสัยทัศน์จึงเป็นหลักในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่สร้างความคาดหวัง ความมั่นใจให้กับคณะครูอาจารย์ นักเรียน และบุคคลอื่นๆ รวมถึงการใช้เป็นกรอบในการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2555) วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะต้องมีความ

บุคคล โดยต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ให้สถานศึกษาของตนนั้นประสบความสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือการกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายในอนาคต เป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซัชคิน (Sashkin, 1988) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ชี้ทิศทางเป้าหมายในการทำงานให้เสร็จตามแผนที่วางไว้และเหมาะสมกับภารกิจศักยภาพและสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาของตน มาผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาผู้บริหาร โดยต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แสดงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้จริง

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์นั้น จะต้องทำให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้หลายฝ่าย มีส่วนร่วม กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม พร้อมกับให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางทางการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์ และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่างๆให้แก่ผู้เรียน การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมี การจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง ผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ การทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงขับเคลื่อนที่ทำให้มนุษย์จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมาย เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมี

สภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์กับการกระทำของตนเองให้เหมาะสม เพื่อไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (พงศพัศ ทองคำ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ พัฒนาการศึกษโดยสร้างเครือข่าย เพื่อการพัฒนาศึกษาอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และการวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยส่วนมากแล้วจะเป็นผู้ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ที่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการบริหารงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2562) จึงขาดทักษะ กลยุทธ์ที่รอบด้านในการบริหารงาน บริหารคนในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจและความรักในองค์กร จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และมีส่วนเกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิค ที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ที่มีความสามารถ รู้จักใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรรักงานและชอบงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Herzberg et al., 1959) การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม การทำงานของครูและบุคลากร จึงควรให้ความสนใจกับการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ประโยชน์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากความเป็นมาและความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู

งานวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารงาน พัฒนางานวิชาชีพ ยกระดับคุณภาพการบริหารให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1.1. ตัวแปรต้น คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน
 - 1.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.1.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
 - 1.1.3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 1.1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.1.5 ด้านการมอบอำนาจ
- 1.2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน
 - 1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 1.2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน
 - 1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จาก 72 โรงเรียน จำนวน 2,018 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

3.1. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ผู้วิจัยได้ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ 12 คน ได้แก่ พิชาย รัตนติลภ ฌ ภูเก็ต, สมชาย เทพแสง, ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, สถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ชัชคิน, เวสเลย์ และมินท์เบิร์ก, บรอน, นานัส, พิชเซอร์, ลีธูด และคณะ, วิลมอร์, แซคคาโร และแบงค์, คูบริน สรุปวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการ สร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการมอบอำนาจ และผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.1.2 นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหา และทฤษฎีที่สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3.1.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการประเมินความสอดคล้องให้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

3.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม นำสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 327 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_{\text{tot}} = 4.31$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.

= 0.54) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.64) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม โดยรวมและรายด้าน X_{tot}

จำนวน n (= 327)				
วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ X_1	4.26	0.53	มาก	4
2. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ X_2	4.31	0.54	มาก	2
3. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ X_3	4.31	0.54	มาก	3
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี X_4	4.43	0.52	มาก	1
5. ด้านการมอบอำนาจ X_5	4.22	0.64	มาก	5
เฉลี่ยรวม X_{tot}	4.31	0.50	มาก	

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจมากและปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.61) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.47) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.50) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

จำนวน n (= 327)				
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน Y_1	3.53	0.56	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Y_2	3.17	0.61	ปานกลาง	2
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ Y_3	3.11	0.47	ปานกลาง	3
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน Y_4	3.03	0.50	ปานกลาง	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน Y_5	3.07	0.55	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม Y_{tot}	3.18	0.48	ปานกลาง	

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (Y)

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
การสร้างวิสัยทัศน์	0.612**	0.635**	0.576**	0.593**	0.625**	0.680**
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.668**	0.712**	0.707**	0.682**	0.681**	0.769**
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	0.665**	0.666**	0.659**	0.650**	0.631**	0.730**
การเป็นแบบอย่างที่ดี	0.642**	0.653**	0.611**	0.593**	0.546**	0.680**
การมอบอำนาจ	0.627**	0.630**	0.575**	0.581**	0.549**	0.662**
X_{tot}	0.712**	0.733**	0.694**	0.689**	0.674**	0.782**

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มี 2 ตัวแปร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_2) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.789 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.622 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 61.6 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.616 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.301 ในลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรอิสระของผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 0.175x_1 + 0.350x_2$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Y_{tot})

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับ การเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)					
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.175	0.051	0.192	3.427	0.001
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_2)	0.350	0.077	0.391	4.523	0.001
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_3)	0.134	0.082	0.149	1.641	0.102
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.054	0.063	0.058	0.852	0.395
การมอบอำนาจ (X_5)	0.047	0.049	0.063	0.969	0.333

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพียรพยายามและมุ่งมั่น พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้บุคลากรยอมรับ ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุคนธ์ เจริญสันเทียะ, 2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นคนมี

คุณธรรมจริยธรรมโดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงออกในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความน่าเชื่อถือให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทองอินทร์ ปัญญานาค, 2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำภาพของสถานศึกษาที่ร่วมกันสร้างขึ้นไปกระทำอย่างเป็นระบบโดยผ่านงานโครงการแผนปฏิบัติการขององค์กรที่เป็นรูปธรรมสามารถเห็นผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งด้านการมอบอำนาจนั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ และมีวิธีมอบอำนาจสั่งการ อนุญาต อนุมัติ หน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการให้แก่ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานแทน มีการจัดระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิญา ตีประทีป, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึง การมอบอำนาจ ไว้ว่า การถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การช่วยเหลือ รวมถึงอิสระในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่างๆเป็นการสร้างให้บุคคลรับรู้คุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพของตนเองโดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น การได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ รวมถึงการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al, 1959) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคือ ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคลากรได้ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน และได้รับความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยอมรับความสามารถในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะอยู่เสมอ ซึ่งด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และ

ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al, 1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ บุคลากรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานมีความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะมีความกดดันไปจนขนาดความเป็นอิสระในการทำงาน

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีตัวแปรได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_2) แสดงได้ว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดจุดเด่นและจุดด้อย กำหนดทิศทางสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตสามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถพัฒนาและแก้ไขได้ จึงเป็นการแสดงถึงการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สุขประเสริฐ (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้บริหารคือสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิภาพที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างความเชื่อมั่น และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความน่าเชื่อถือให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการแสดงถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองอินทร์ ปัญญา (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือการนำภาพของสถานศึกษาที่ร่วมกันสร้างขึ้นไปกระทำอย่างเป็นระบบ โดยผ่านงานโครงการ แผนปฏิบัติการขององค์กรที่เป็นรูปธรรมสามารถเห็นผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะและการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์และคตินอกกรอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.1.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยมีรายละเอียด ขั้นตอนแผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน

1.1.3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างได้

1.1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา มีจิตบริการ จิตอาสา และการบริการให้เกิดความประทับใจทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

1.1.5 ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้รับมอบอำนาจได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ข้อเสนอแนะและการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูทุกคนได้นำเสนอผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อนำชื่อเสียงมาสู่ครู

1.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความยอมรับ ความคิดเห็นที่ครูเสนอแนะ

1.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ครูมีอิสระในการเสนอความคิดและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสการตัดสินใจในการดำเนินงานกับครูได้อย่างเต็มที่

1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษา มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเช่นเดียวกันกับการศึกษาครั้งนี้ แต่ศึกษาประชากรกลุ่มอื่น เช่น ครูที่สอนโรงเรียนเอกชนในระบบ นอกกระบบ โรงเรียนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการวิจัยปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณสมบัติของผู้บริหาร เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม พร้อมกับให้มีบทบาทในการ

กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การมอบอำนาจ และเนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญการปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้ครูเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพัน ผลักดันให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2555). *ผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). *แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้างฟ้าง.
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสถาลัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาย รัตนดิลล ญ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์ปิยอนด์บุ๊คส์.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในแก่นการจัดการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *กรณีศึกษาภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: เรดเพิร์นครีเอชั่น.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า*. *วารสารบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(11), 83-95.
- สุคนธ์ เอ็งสันเทียะ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. สมุทรปราการ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1.
- อภิญา ตีประทีป. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควรวรรณนาการจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การ และการมอบอำนาจในองค์การที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่. *ดุชนิพนธ์ (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- อาทิตย์ สุธประเสริฐ. (2558). *วิสัยทัศน์เมื่อนำอยู่และยุทธศาสตร์การพัฒนาของภาคประชาชนในเขตตำบลปากน้ำประแส อำเภอกะเลง จังหวัดระยอง*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- Fisher, K. (1993). *Leading Self – Directed Work Teams : A Guide to Developing New Team Leadership Skill*. New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation to work (2nded.)*. New York: Johniley and Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leithwood, K. A. and et al. (1999). *A Century Quest to Understanding School Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Nanus, B. R. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Sashkin, M. (1988). “*The Visionary Leader*,” In *Charismatic Leadership : The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. Conger, J. A. and Kanango, R. N., Editor. P122 – 160. San Francisco : Jossey – Bass.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Stategic Management. *Strategic Management Journal*, 10(S1), 17-32.
- Wilmore, E. L. (2002). *Principal Leadership : Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. Thousand Oak, California : Corwin.
- Zaccaro, S.J. and Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*, 43(4), 367-380.