

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สุพิชญธิดา พิมพ์พา^{1*} และ โสภณ เพ็ชรพวง²

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTING THE MOTIVATION IN
THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS UNDER SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Supitchayatida Pimpa^{1*} and Sophon Pechrpuang²

^{1,2} School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

*Corresponding author e-mail: supitchayatida.ok@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 25 กุมภาพันธ์ 2566

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 11 เมษายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 399 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .973 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำตามสบาย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำตามสบาย ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 89.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objective of this research was to study (1) The leadership of administrators, (2) the motivation in the performance of the teachers, and (3) the leadership of administrators that affects the motivation in the performance of the teachers under Suphanburi primary educational service area, office 3. The samples were 399 teachers by stratified, and simple random sampling. Data was collected using a questionnaire with a reliability coefficient of .973. Statistical analysis used mean, standard deviation, Pearson's correlation and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that

1. The leadership of administrators under Suphanburi primary educational service area, office 3, overall and in each aspect were at a high level, with the averages arranged in descending order as follows: transformational leadership, transactional leadership, and laissez-faire leadership.

2. The motivation in the performance of the teachers under Suphanburi primary educational service area, office 3, overall and in each aspect was at a high level, with the averages are arranged in descending order: working achievement, responsibility, recognition, work itself, and advancement.

3. The leadership of administrators that affected the motivation in the performance of the teachers under Suphanburi primary educational service area, office 3, found that the selected variables for the equation were transformational leadership, and laissez-faire leadership, which can jointly predict the motivation in the performance of the teachers, at a percentage of 89.70, with statistical significance at the level of .05.

Keywords: Leadership, Motivation, Teacher performance motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ ฉะนั้น การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน คือ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 และมาตราที่ 7 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพและความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่า

ของชนบทรรมนิยม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่ดงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษา อบรมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาชั้นนั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่ และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางระบบการศึกษาอย่างมากที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูปฏิบัติภาระที่หนักตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำขององค์การ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การคล้อยตามเพื่อร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ แต่ต้องใช้ความสามารถของผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลในองค์การคล้อยตามและยินยอมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคน ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะได้รับผลลัพธ์ที่ตามมา คือ ศักยภาพในตัวครู ซึ่งอาจจะยังมีข้าราชการครูที่ยังต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยงานวิจัยของภัทรวรรณ พิมพา (2563) ซึ่งว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทน 16 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 11 ตัวบ่งชี้และ (5) ด้านบทบาทผู้บริหาร ขณะที่ดารรัตน์ อ้นถาวร (2562) อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ว่าจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับความก้าวหน้าในงานการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับ

ความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและการยอมรับและการได้รับทรัพยากร พร้อมทั้งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร และสวัสดิการและผลตอบแทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรางวัลและการยอมรับ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผ่านการเสริมแรง โดยผู้นำสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงานภายในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (2564) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแล ประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา พร้อมกันนั้นในการรายงานของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังพบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้ ความสามารถ หรือการคิดการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกันด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร และผู้บริหารควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับงานวิจัยข้างต้นพบว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจ โดยต้องมีความเป็นผู้นำในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยความตระหนักในความสำคัญของปัญหาข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนและการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการวางแผนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในตัวครูและการพัฒนาองค์การในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อโรงเรียน โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาครู และยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้พัฒนาขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership of Administrators) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมตามสถานการณ์ โดยการจูงใจสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความสามัคคี นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass and Avolio (1994) มาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถให้บุคคลอื่นดำเนินการในการจัดการองค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าที่คาดหวัง จูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในการกิจเกินกว่าความสนใจของตนเอง ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุบุคคล

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติตามที่คาดหวัง โดยผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หมายถึง เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นผู้นำที่หลีกเลี่ยงการแทรกแซงหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การทำงานตามอารมณ์ ไม่ใช่อิทธิพล ไม่คิดริเริ่มงาน ไม่มีระเบียบและแบบแผน ไม่มีความเชื่อในตนเอง ปลดปล่อยสมาชิกทำงานอย่างเสรี และไม่นิยมการประเมินผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Motivation in The Performance of The Teachers) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg, et.al.(1959) ปัจจัย จูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) มาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจและปลื้มในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัด หรือเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นลุล่วงไปตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ และเป็นการกระตุ้นที่เต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไปได้

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานของครู ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนและได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดในสถานที่ต่าง ๆ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกิดจากลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำทลายความสามารถต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานมากกว่า และการปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพยายามจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชา

ได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ หรือมีโอกาสดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Working Advancement) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยันหรือมีชีวิตชีวาในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย, ธวัชชัย ไพโหล และวิจิตรา วงศ์อนุสุทธิ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 งานวิจัยของนิตยาภรณ์ สิมลี, วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก่า (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม งานวิจัยของขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 งานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 งานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 งานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี และงานวิจัยของปรกรณ์วิท กล้าหาญ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 นอกจากนี้ งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของ Khajeh (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำต่อประสิทธิภาพองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 970 คน

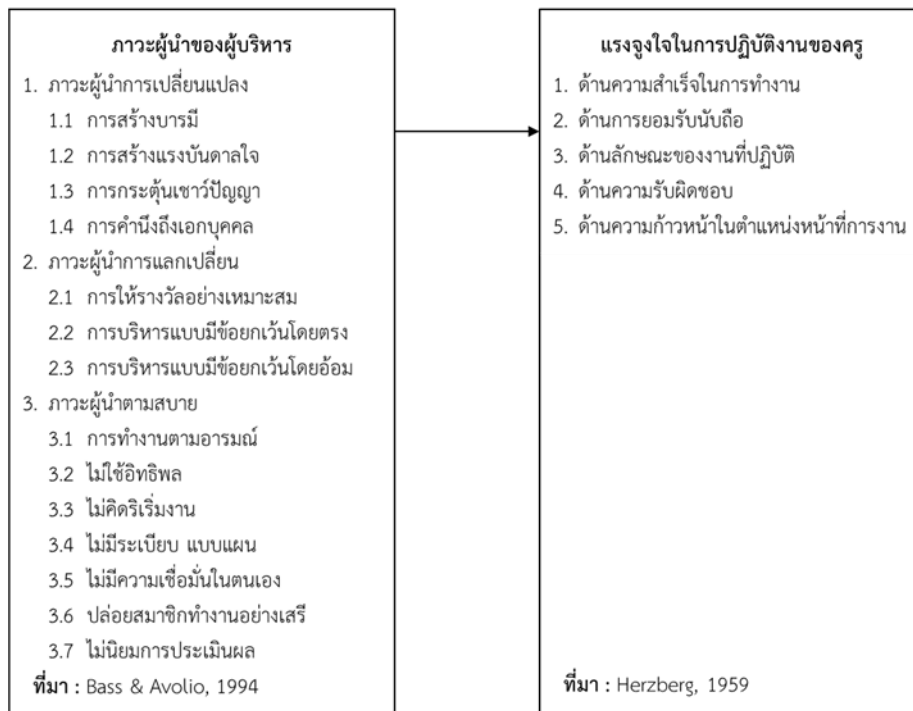
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Darwin Hendel (1997 อ้างถึงใน มนัส สุวรรณ, 2549) ความเชื่อมั่นที่ 99% และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่งแบบกระจายไปทุกโรงเรียนตามสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2565

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำตามสบาย

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดงานวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
4. สามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 1 ฉบับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดดังกล่าวเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป ทั้งนี้การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ส่งให้กับสถานศึกษาพร้อมแนะนำวิธีเก็บข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และเมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามจึงได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

คะแนน	ความหมาย
4.51-5.00	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่มา : บุญชม ศรีสะอาด (2556)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำตามสบาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.15	0.81	มาก	1
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2)	4.08	0.84	มาก	2
3. ภาวะผู้นำตามสบาย (X_3)	4.00	0.86	มาก	3
โดยรวม	4.08	0.84	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .84$) โดยในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .81$) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.84$) และภาวะผู้นำตามสบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_1)	4.34	0.72	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.12	0.79	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3)	4.10	0.87	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	4.27	0.78	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_5)	4.04	0.91	มาก	5
โดยรวม	4.17	0.81	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.81$) โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.72$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.78$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.79$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.87$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำตามสบาย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.066	0.027		2.471	.014*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.945	0.039	0.945	24.361	.000*
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X_2)	-0.035	0.045	-0.037	-0.777	.437
ภาวะผู้นำตามสบาย (X_3)	0.082	0.032	0.087	2.544	.011*

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำตามสบาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ $.993^a$ ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.987 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 89.70 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ $.987$ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.08963 ในลักษณะนี้ แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำตามสบาย ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.066 + 0.954 (X_1) + 0.082 (X_3)$$

$$\hat{Z}_{tot} = 0.945 (X_1) + 0.087 (X_3)$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นความสามารถของในการนำพาสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สามารถชักจูงผู้สมาชิกไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับของสมาชิก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อจะได้เป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของอมรพร พรพงษ์ (2560, น. 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่บุคคล มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กร ให้ความร่วมมือ ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่องค์การวางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย, ธวัชชัย ไพโหล และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาภรณ์ สิมลี, วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมและรักษาพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey, Blanchard, and Johnson (2001, p.24) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์วิท กล้าหาญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครที่ 11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำตามสบายร่วมกันทำนายการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ร้อยละ 89.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสาคร สุขศรีวงศ์ (2559, น.156) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำในการทำให้อุทิศตนปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.11 สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khajeh (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำต่อประสิทธิภาพองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวของทุก ๆ องค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์เป็นทางการและแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพขององค์กร ในทางกลับกันรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเผด็จการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้วิธีการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามโอกาสและสถานการณ์อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องและมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาผู้บริหารของสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารหรือการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา.* ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย, ธวัชชัย ไพไธล และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.* *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(34), 137-146.*
- นิตยาภรณ์ สิมลี, วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเกา. (2564). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม.* *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 18(1), 105-118.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พนารัตน์ ชื่นอารมณ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

- ภัทรวรรณ พิมพา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- มนัส สุวรรณ. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). *MANAGEMENT: from the Executive's Viewpoint การจัดการ: จากมุมมอง นักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาปี 2565-2569. สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือปฏิบัติงาน ; คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- อมราพร พรพงษ์. (2560). *หลักการจัดการ. ระนอง: วิทยาลัยชุมชนระนอง*.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J., (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behavior*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Khajeh, E.H.A. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*. Retrieved from <http://doi.org/10.5171/2018.687849>