

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

Vision of School Administrators Affecting the Motivation and Performance of
Teachers in Schools Coming under the Secondary Education Service Area

Office Phetchaburi

อริยชัย แก้วน้า

Ariyachai Kaewnam

ครู โรงเรียนป่าเต็งวิทยา

Teacher, Pa Deng Wittaya School

E-mail: ariyachai2529@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการได้แก่ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (4) เพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คนได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และ (4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

Abstract

This research has 4 objectives: (1) to analyze the level of the school administrators' vision of the Secondary Educational Service Area Office Phetchaburi, (2) to analyze the level of motivation in teachers' work performance, (3) to analyze the relationship between the school administrators' vision and teachers' work motivation, and (4) to analyze how the school administrators' vision affects teachers' work motivation. This is a quantitative research. The sample group consists of 285 teachers from schools of the Secondary Educational Service Area Office of Phetchaburi. The data were collected by questionnaires. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings show that (1)

the overall level of the school administrators' vision that affects teachers' motivation is at a high level, (2) the overall level of motivation in teachers' work performance is also at a high level, (3) the vision of school administrators in terms of vision dissemination, vision creation, and adherence to vision is related to teachers' motivation, and (4) the school administrators' vision in terms of vision dissemination, vision creation, and adherence to vision has a statistically significant impact on teachers' motivation at the 0.05 level.

Keywords: School administrators' vision, teachers' work motivation, secondary educational service area office of Phetchaburi

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพื่อให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญาความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ดังจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือ ศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความรู้ความสามารถใน การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี มีทักษะชีวิตมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็น พลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย(กระทรวงศึกษาธิการ. 2552) รวมทั้ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพสมรรถภาพและ คุณลักษณะที่เชื่อมต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อจัดดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร(ดิลกะ ลัทธ พิพัฒน์, 2555) วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะต้องมีความในตัวเอง บุคคลโดยต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็น ใช้ คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมาย ให้สถานศึกษาของตนนั้นประสบความสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นด้วย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือ การกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายในอนาคต เป็น คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมองเห็น ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ การศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์นั้น จะต้องทำให้โรงเรียนสามารถจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่ง จำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมพร้อมกับให้มีบทบาทในการ

กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

การสร้างแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำการหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน (เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน, 2560) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนเป็นความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครูปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์, 2560) ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์ และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงขับเคลื่อนที่ทำให้มนุษย์จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์กับการกระทำของตนเองให้เหมาะสม เพื่อไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (พงศพัศ ทองคำ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยเน้นที่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องมองไปข้างหน้าและปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้มีเป้าหมายที่แน่ชัดในการพัฒนาและสร้างความมั่นใจให้กับครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารการศึกษา และผู้บริหารควรเข้าใจและมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีโรงเรียนจำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 22 โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจำนวน 986 คน ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบายกระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิค ที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพบว่า โรงเรียนที่อยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ยังไม่เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการอาจเป็นเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ และไม่เปิดโอกาสให้กับครูหรือบุคลากรภายใต้ได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นทำให้

ขาดคลังข้อมูลหรือที่เรียกว่าคลังความรู้ของโรงเรียนไปและส่งผลกระทบให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เกิดการขับเคลื่อน ทำให้โรงเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขาดคุณภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อให้ นำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหา แนวทางสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนสามารถ นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
4. เพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

รัตนาคณไว (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกยอมรับได้ชัดเจนเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถ

เผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ ว่าเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องการรับการยอมรับจากผู้อื่นและมักจะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำกิจหรือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ แรงจูงใจในจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นผู้นำองค์กร และการเป็นผู้แก้ปัญหา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

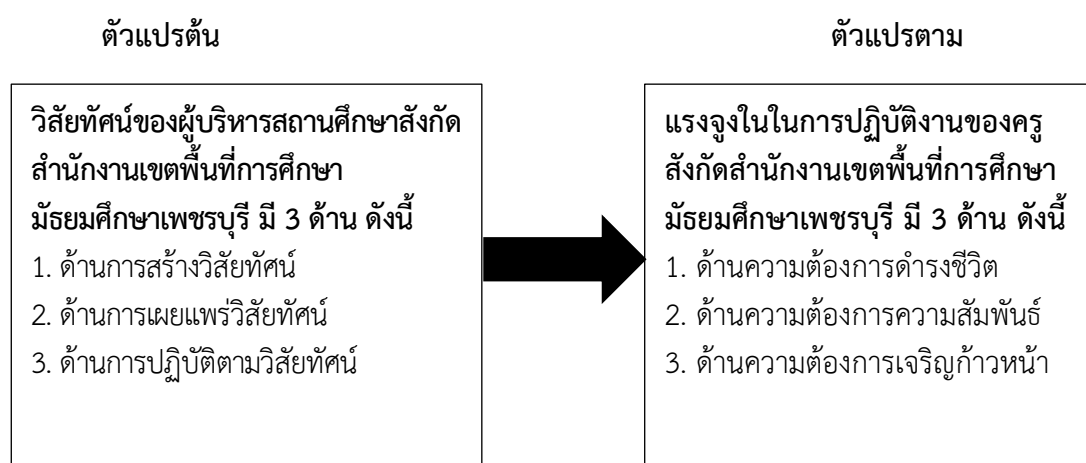
ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านตามลำดับ 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และสรุปจากแนวคิดนักวิชาการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังเคราะห์จาก ทักษิณ มวลมนตรี(2564); ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563); ศิริพร โภคาอนนต์ (2565); วิยะดา หลวงน้อย (2559); อรกาญจน์ เฉลียงกลาง (2562); ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังเคราะห์จาก จุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ (2560); วราภรณ์ บัวเมือง (2560); มานิดา โสมวัฒน์ (2560); จินตนา จูมสีสิงห์ (2560); จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565); เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560); จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์ (2560) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์รวมทั้งสิ้น 986 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากใช้สูตร ทาโรยา มาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมาด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่หัตถ์สัณ ด้านการสร้างหัตถ์สัณและด้านการปฏิบัติตามหัตถ์สัณ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษา	B	Beta	t-values	p-values
ด้านการเผยแพร่หัตถ์สัณ	.708	.366	6.140	.000
ด้านการสร้างหัตถ์สัณ	.667	.328	4.340	.000
ด้านการปฏิบัติตามหัตถ์สัณ	.369	.172	2.559	.000
ค่าคงที่ (Constant)	15.606		9.205	.011
R = 807 R ² = .652 F=173.524 P= 0.000				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านการเผยแพร่หัตถ์สัณ ด้านการสร้างหัตถ์สัณ และด้านการปฏิบัติตามหัตถ์สัณ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) =0.807 โดยปัจจัยทั้ง 3 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 65.2 (R²= .652) โดยด้านการเผยแพร่หัตถ์สัณส่งผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด (β = .366) รองลงมา คือ ด้านการสร้างหัตถ์สัณ (β = .328) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิบัติตามหัตถ์สัณ (β = .172)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. หัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิที่มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนหัตถ์สัณ การปฏิบัติตามหัตถ์สัณและการเผยแพร่หัตถ์สัณ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตน คนไ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงหัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงหัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ประกอบด้วยการสร้างหัตถ์สัณ การเผยแพร่หัตถ์สัณ การปฏิบัติตามหัตถ์สัณและการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 2) ภาวะผู้นำเชิงหัตถ์สัณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ การได้รับการยกย่อง ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนที่มีอยู่ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการได้รับสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทั้งด้านความปลอดภัยและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความสุข ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและจัดทำรูปแบบของโครงการ เช่น กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน / กิจกรรม และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการกำกับติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 4 ด้านประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและ 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และสามารถนำไปพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการความสัมพันธ์

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นระบบและต่อเนื่องกับคณะครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเสริมแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความสุข ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจ

2) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญพัชร โพธิ์ทอง และ วิไลลักษณ์ วิเศษวงศา. (2565). ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต]. หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. <https://psychology.dusit.ac.th/wpcontent/uploads/2023/06/7.pdf>
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DSpaceRepository. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7038>.
- จารุณันท์ เจริญฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/6749>.

- จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2565). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง]. *Journal of Sirindhornparithat*, 24(1), 454-464.
- จินตนา จุมสีสิงห์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6960>.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2555). ผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ออนไลน์ (SNRU ETHESIS) . https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2021113062421229151_fulltext.pdf.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. <http://aritopac.npru.ac.th/Thesis/146375Thasaneeya.pdf>.
- พงศ์พัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสถาปัตย์ ฝ่ายมัธยมศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. NPRU-Online Journal and Research Databases. <https://publication.npru.ac.th/jspui/handle/123456789/948>.
- มานิดา โสมณวัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต .1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6998/1/Fulltext.pdf>.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ออนไลน์ (SNRU ETHESIS) . https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023051163421247108_fulltext.pdf.

- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6879>.
- วิยะดา หลวงน้อย. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกัน
คุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3143>.
- ศิริพร โภคาอนนต์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit
Bank System): ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการ
เรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรกาญจน์ ฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.