

ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
THE PATH-GOAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING PERFORMANCEMOTIVATION OF TEACHERS UNDER
AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



¹ปฏิวดี ผิวทอง ²เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ ³สมบัติ มหารศ
¹Patiwat Piwthong, ²Charoenwit Sompongtram and ³Sombut Maharod

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย
Ratchathani University, Thailand

¹ohmmipiwithong.1994@gmail.com

Received: January 6, 2023; Revised: February 22, 2023; Accepted: March 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติและแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจใน

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

³ รองศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 51 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและมาตรฐานดังนี้

$$= 1 + .23X_4 + .17X_3 + .17X_2 + .14X_1$$

$$= .29Z_4 + .26Z_3 + .25Z_2 + .17Z_1$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the path-goal leadership of school administrators under Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office, 2) to study the performance motivation of teachers, 3) to study the relationship between the path-goal leadership of school administrators and the performance motivation of teachers, and 4) to study the factors of the path-goal leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers. The sample consisted of 322 teachers under Amnat Charoen Primary Educational Service Area using stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, simple correction, and enter stepwise multiple regression analysis. The findings were as follows: 1. The overall path-goal leadership of school administrators was at a high level. 2. The overall performance motivation of teachers was at a high level. 3. The relationship between the path-goal leadership of school administrators and the performance motivation of teachers in positive was a medium level statistical significantly at .01 level. and 4. The path-goal leadership of school administrators affected the performance motivation of teachers statistical significantly at .01 level. Sort descending the correlation coefficient, Achievement leadership, Participative leadership, Supportive leadership, and Directive leadership, and jointly prediction to the performance motivation of teachers had 51 % and the predictive equation in raw and standard scores as follows:

$$= 1 + .23X_4 + .17X_3 + .17X_2 + .14X_1$$

$$= .29Z_4 + .26Z_3 + .25Z_2 + .17Z_1$$

Keywords : The path-goal leadership of school administrators, The performance motivation of teachers.

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรทุกประเภท ทุกขนาดจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่างหรือที่เรียกว่า 4 M s ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ และความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้น ด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นก็จะตามมาเอง บุคลากรที่สำคัญในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ (ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม, 2552)

การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงเห็นความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรในทัศนะของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นพนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดกับบุคลากรในองค์กร

สาเหตุหนึ่งจากปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูโยกย้าย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ, คำสั่งศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่องการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู (2564) ส่งผลให้การปฏิบัติในโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงส่งผลต่อการทำงานมีประสิทธิภาพลดลง เนื่องจาก ครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการที่ผู้บริหารจะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ แรงจูงใจที่ครูได้รับได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่ครู เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ครูที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แรงจูงใจในการทำ งานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำหายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จึงศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อำนาจเจริญ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอย่างไรหรือไม่
4. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยการใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 11 คน หัวหน้าสายชั้นเรียน 25 คน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ 70 คน ครูประจำการ 200 คน และครูอัตราจ้าง 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอด มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญจะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ($r_{xy} = 0.582$) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r_{xy} = 0.582$) ผู้นำแบบสนับสนุน ($r_{xy} = 0.539$) และผู้นำแบบสั่งการ ($r_{xy} = 0.312$)

4. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .71 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้ร้อยละ 51 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$= 1 + .23X_4 + .17X_3 + .17X_2 + .14X_1$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$= .29Z_4 + .26Z_3 + .25Z_2 + .17Z_1$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากด้วยการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน การที่ครูมีส่วนร่วมเริ่มตั้งแต่เริ่มต้นรูปแบบการมีส่วนร่วมนั้นสอดคล้องทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย เริ่มตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้อารมณ์ความรู้สึกของครูในสถานการณ์ที่ร่วมกันช่วยกันทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ (Dubrin, 2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีผลต่อการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่น ในอุดมการณ์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (กนกวรรณ, โรจนอุทัย, 2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มรัตนโกสินทร์พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการเป็นผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของครูและมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ ตลอดจนให้ครูได้รับการยอมรับมีความรับผิดชอบ และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของครู การมีส่วนร่วม จึงหมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ และยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการดำเนินงานมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดความพอใจ เกิดความผูกพันและมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จการมีส่วนร่วม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ ด้านความต้องการอยู่รอด มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวครูที่คอยผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ถ้าต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเอง แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลผลิตของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของครูแต่ละท่านก็ไม่เหมือนกัน

ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ครูทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพราะครูทำงานก็ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะการทำงานแล้วได้ผลตอบแทนสูง เป็นสิ่งที่จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารคนไม่เหมือนกับการบริหารสิ่งของหรือโครงการเพราะคนมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันทางสติปัญญา ดังนั้นองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องดึงศักยภาพของคนออกมาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงต้องอาศัยแรงจูงใจสอดคล้องกับแนวคิดของ (พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์, 2555) กล่าวว่า ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความยากเนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานที่รวมไว้ซึ่งความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด ในขณะที่สถานศึกษายังขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างปรับปรุง พัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวครู เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (โกมล บัวพรหม, 2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านงาน ที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ก็จะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบสั่งการ น่าจะเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในทุก ๆ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาร่วมกัน มีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในสถานศึกษา มีการประสานงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามแนวคิดของ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต้องสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจให้แก่สมาชิกในองค์กร โดยให้การสนับสนุนสมาชิกในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สามารถดำเนินการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการยอมรับและการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กรยังมีส่วนช่วยให้การดำเนินการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในส่วนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น การเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง ได้มีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในเหตุผลและวัตถุประสงค์การพัฒนางานจะช่วยให้การพัฒนางานมีความเหมาะสมตามความต้องการของสมาชิกภายในองค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนจะมีการแสดงความเป็นมิตรสามารถเข้าถึงง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นพรัตน์ ศรีสุวรรณ, 2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภูและหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภูและหนองคายโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านและยังสอดคล้องกับ (ณปภัช อำพลิน, 2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จและภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จจะเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความเชื่อมั่น ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อรองรับการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยเฉพาะคณะกรรมการในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรครูเกิดความพร้อมในทุกๆด้าน เพื่อรองรับการประเมินและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจตลอดจนความผันผวนทางสังคม และวัฒนธรรมการแข่งขันด้านต่างๆ ระหว่างโรงเรียนและผู้นำแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ (พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์, 2554) กล่าวว่า ผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น

ผู้ร่วมงาน องค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้ช่วยให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจุบันการบริหารองค์การของผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก บทบาทที่ผู้นำแสดงออกมานั้นมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะหากสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีอยู่ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมย่อมจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประสานงานต่อไปบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถนำพาให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ (สัมมา ธนธัญ, 2553) สรุปว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ คือการจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ นอกจากนั้นการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือลดละความพยายามแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางนอกจากนั้นการจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสิทธิผลสำเร็จมากกว่าเดิม และบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Bare-Oldham, 1999) ได้ศึกษาเรื่องการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนรัฐบาลใน Kentucky ในฐานะตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เช่นเดียวกับที่พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเริ่มสร้างลักษณะความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ หัวหน้ทางด้าน ‘จิตใจ’ เป็นทักษะอย่างหนึ่ง ที่สามารถจัดการทั้งงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ แต่เป็น Soft Skill อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ โรจนอุทัย. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขต พื้นที่การศึกษามหาสารคาม.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณปภัช อำพาณิน. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. ซีเอ็ดเคชั่น.ดำรง แสงใส. (2551). แบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด
- พิมพา ธรรมสิทธิ. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ยุพาภรณ์ ขานพล. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2564). บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. สำนักงาน.
- Bare-Oldham, Karen M. (1999). *An examination of the perceived leadership styles of Kentucky Public School principals as determinants of teacher job satisfaction in Selected Catholic Elementary school*. Ed.D. Dissertation Educational Administration West Virginia University. DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership (6th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.