แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Guidelines for Developing Leadership Effect on Teacher's Motivation to Work under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province

อาภาภรณ์ มะลิซ้อน
Apaporn Malison
ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี
Theerapat Thinseandee
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: Apaporn50032@hotmail.com
โทร 088-3793484

Received: 29 December 2025; Revised: 24 January 2026; Accepted: 2 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90, 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2), ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2), ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน (r=0.877) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง 6 แนวทาง (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 แนวทาง (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 แนวทาง (4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 แนวทาง

คำสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research to 1) study the leadership and work motivation of teachers under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province; 2) examine the relationship between leadership and work motivation of teachers under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province; and 3) explore guidelines for developing leadership that enhances teachers' work motivation under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province. The sample group consisted of 200 school administrators and teachers selected through simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a questionnaire based on a five-point Likert scale, with content validity ranging from 0.67 to 1.00, and reliability coefficients of 0.90 and 0.89. The statistics used for data analysis were

frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: 1) The overall leadership was rated at the highest level. The dimension with the highest mean was Creative Leadership (X_2), followed by Authentic Leadership (X_3), Innovative Leadership (X_4), and the lowest was Transformational Leadership (X_1). For work motivation, the overall level was high. The highest mean was found in Achievement (Y_3), followed by Recognition (Y_4), Career Advancement (Y_1), Salary and Benefits (Y_2), Job Characteristics (Y_5), and the lowest mean was Organizational Relationships (Y_6). 2) Leadership and teachers' work motivation were positively correlated at a high level (r = 0.877), with statistical significance at the .01 level. 3) The guidelines for developing leadership that enhances teachers' work motivation included 6 dimensions and 24 strategies, consisting of: (1) Authentic Leadership 6 Guidelines, (2) Transformational Leadership 6 Guidelines, (3) Creative Leadership 6 Guidelines, (4) Innovative Leadership 6 Guidelines.

Keywords: Leadership Development, Teacher Work Motivation, Office of Learning Promotion, Roi Et Province

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 17 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาค

บังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ ในมาตรา 24 กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวน การคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

บทบาทของผู้นำในองค์กรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย และความสำเร็จขององค์กร โดยความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำ (Northouse, 2021) ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล และการกำกับดูแลองค์กร ควบคู่กับคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน และการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา (Yukl, 2020) เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร รวมถึงผลสัมฤทธิ์โดยรวมของสถานศึกษา หากขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยม คุณภาพการจัดการศึกษา และความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อยกระดับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561)

แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริม และผลักดันให้ครูใช้ความรู้

ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อครูมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับเย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557) ที่เห็นว่าแรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง และเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งสุกขะ ลาชะพล (2562) ระบุว่าแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท อดทน และพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ชี้ว่าแรงจูงใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับในการใช้กลไกการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดมีบทบาทสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ครบทั้ง 20 อำเภอ ภายใต้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของประชากรวัยแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังเผชิญปัญหาด้านแรงจูงใจทั้งในกลุ่มครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องรับภาระงานมากจนลดโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมการสอน อีกทั้งยังขาดระบบรางวัลการยกย่อง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และงบประมาณพัฒนาอย่างเพียงพอ ขณะที่ผู้เรียนบางส่วนขาดแรงจูงใจเนื่องจากภาระงาน ไม่มีกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารข้อมูลไม่ทั่วถึง ขาดสื่อที่ดึงดูดความสนใจ และพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้บางคนรู้สึกท้อถอย นอกจากนี้รูปแบบการประเมินผลยังไม่เอื้อต่อการสร้างกำลังใจ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (รายงานการประเมินตนเอง, 2567)

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับ องค์กร ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็น ประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู ครูศูนย์การเรียนรู้ และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 421 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู ครูศูนย์การเรียนรู้ และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 200 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สังเคราะห์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยมศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ทั้ง 20 ศูนย์ หนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอต่อผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 20 ศูนย์ เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่า (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31- 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tt})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.57	0.57	มากที่สุด	4
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2)	4.59	0.54	มากที่สุด	1
3. ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3)	4.59	0.54	มากที่สุด	1
4. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4)	4.58	0.55	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	**4.58**	**0.55**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2), ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.54) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.57)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1)	4.64	0.53	มากที่สุด	3
2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2)	4.61	0.54	มากที่สุด	4
3) ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	4.66	0.52	มากที่สุด	1
4) ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4)	4.64	0.52	มากที่สุด	2

5) ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5)	4.61	0.54	มากที่สุด	4
6) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6)	4.60	0.55	มากที่สุด	6
รวมเฉลี่ย	**4.63**	**0.53**	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.63, S.D.=0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.52) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.52) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.53) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2), ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5) ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=0.55)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	**ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tt})**	

	1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2)	3. ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3)	4. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4)	**ภาวะผู้นำ (X_{tt})**
1) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Y_1)	.715**	.609**	.664**	.624**	.743**
2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2)	.593**	.788**	.537**	.749**	.753**
3) ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	.683**	.706**	.677**	.730**	.793**
4) ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4)	.605**	.727**	.550**	.762**	.747**
5) ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5)	.625**	.789**	.598**	.806**	.796**
6) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6)	.753**	.712**	.727**	.823**	.854**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	**.743****	**.811****	**.702****	**.841****	**.877****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม (r=0.877) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.823) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4) กับด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.806) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) กับ ด้านคุณลักษณะของงาน(Y_5) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.537) คือ ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) กับ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.877) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถนำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่นได้ รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่สามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2008) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มี อิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ขององค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะหรือกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้ครูเกิดความตั้งใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยแรงจูงใจเกิดจากปัจจัยสำคัญ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากช่วยกระตุ้นให้ครูทุ่มเท พัฒนางาน และร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง และการออกแบบงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอก ตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้องค์การ ประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ของ องค์การการจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา ปากชำนิ, สุเทพ เมยไธสง (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม (r=0.877) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.823) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4) กับด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.806) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) กับ ด้านคุณลักษณะของงาน(Y_5) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.537) คือ ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) กับ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร อีกทั้งลักษณะงานของครูต้องการการปรับตัวและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านคุณลักษณะของงานในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับเงินเดือนและผลตอบแทนพบว่ามีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น อาจเป็นเพราะแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยภายนอกที่ถูกกำหนดโดยนโยบายส่วนกลางมากกว่าพฤติกรรมการนำของผู้บริหาร ทำให้มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่มากนัก แต่ยังคงสัมพันธ์ในทิศทางบวก เนื่องจากผู้นำที่มีความจริงใจ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมสามารถสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของครูได้ในระดับหนึ่ง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการการยอมรับและการเติมเต็มตนเอง การที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากร และให้การยกย่องเมื่อครูประสบความสำเร็จ จะตอบสนองความต้องการขั้นสูงของครู ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมี ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการ ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้ อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีระบบติดตามผล การให้รางวัลและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และทักษะผู้นำสามารถกำหนดและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการยอมรับและให้รางวัลตามผลงาน จะช่วยเสริมทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของพื้นที่ให้ชัดเจน และควรมีการปรับปรุง แก้ไขวิสัยทัศน์ในทุก ๆ 5 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ในการสื่อสารอาจต้องคำนึงถึงถ้อยคำ หรือวาจาของตนเองให้มากที่สุด เพราะถ้อยคำหรือวาจาจะส่งผลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน เลือกปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเรียนรู้หลักการบริหารในยุคใหม่อยู่เสมอ และสามารถพา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ด้วยความเต็มใจ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

ระดับภาวะผู้นำและแรงจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ขณะที่ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในระดับต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ ทักษะผู้นำ การสื่อสาร และการบริหารเชิงนวัตกรรม ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบผลตอบแทนตามผลงาน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจและความยั่งยืนขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและต่อยอดความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้วยการพัฒนาหลักสูตรการอบรมหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ผู้บริหารมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อขยายผลสู่การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนยกระดับและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นมาเป็นเครื่องมือสร้างแรงเสริมเชิงบวก (Positive Reinforcement) โดยการประกาศยกย่อง ชมเชย หรือเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จของครูและทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการรักษามาตรฐานคุณภาพงาน และพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น และครอบคลุมสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างจังหวัดและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของครูในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นแรงจูงใจ และเพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุสลัน ดาโอะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัตติยา ปากชำนิ, สุเทพ เมยไธสง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). รายงานการประเมินตนเอง. ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Daft, R. L. (2008). Management (3rd ed.). Fort Worth. TX: The Dryden.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited. School Leadership & Management. 40, 5-22.

Northouse, P. G. (2021). Introduction to Leadership: Concepts and Practice. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Likert, R., & Likert, J. G. (1976). New ways of managing conflict. McGraw-Hill.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations. 7th ed. New Jersey: Pearson.