

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

จirnันท์ ปันระสี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

e-mail: borntobe_g@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 297 คน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการทำงาน, ความสัมพันธ์

The Relationship Between Leadership and Teachers' Working
Motivation under the Office of Uthaithani
Primary Educational Service Area 2.

Jeeranan Punrasee

Nakhon Sawan Rajabhat University

e-mail: borntobe_g@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the leadership of school administrators 2) study the teachers' working motivation and 3) study the relationship between the leadership of school administrators and the teachers' working motivation under the Office of Uthaithani Primary Educational Service Area 2.

The sample of this research were 297 teachers, selected by proportion and simple random sampling. The tool used for collecting the data was 5 rating scale questionnaire with reliability coefficient of 0.98. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The findings were as follows:

Overall the leadership of school administrators and teachers' working motivation was at a high level. The relationship between the leadership of the school administrators and the teachers' working motivation under the office of Uthaithani Primary Education Service Area 2 was related at a positive relationship nearby high level by statistically significant level of .01.

Keywords: leadership, working motivation, relationship

บทนำ

การบริหารงานเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบริหารทั้งสิ้น ในการบริหารงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ในการปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายทำหน้าที่เป็น ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการบริหารงานโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้ ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ส่วนผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจ หน้าที่ตามข้อกฎหมายเท่านั้น (เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ยยา. 2542: 3-7)

แรงจูงใจและสิ่งจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงขับที่จะทำ ให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างใดนั้นเนื่องจากมีความต้องการและการที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก เป็นเพราะว่าขาดสิ่งนั้น ความต้องการจะเป็นแรงผลักดันให้เราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นนั้นมา การที่ บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติซึ่งความพอใจในงานที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญ มากประการหนึ่งในการทำงานซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุดประหยัดที่สุดและเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงาน มากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะ พยายามทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปไม่ราบรื่น ระดับการปฏิบัติงาน ลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติงานหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ ประสิทธิภาพของงานลดลงในที่สุด (บุญกุล ภู่อานจิว.2554: 2)

ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพราะภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพที่ต้องบริหารจัดการทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ (Likert. 1961: 51) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้นผู้บริหารต้องทำหน้าที่ เป็นผู้นำกล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการบริหาร มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆจะก่อให้เกิดความศรัทธาความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้การดำเนินงาน การบริหารจัดการทางการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุตาม จุดประสงค์ ปัญหาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาหลายด้านซึ่งการตี อนันต์วาริ (2552: 321-323) ได้กล่าวถึงไว้หลายๆประเด็นได้แก่ปัญหาด้านวิชาการผลการทดสอบระดับประเทศ ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจัยด้านงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาการบริหารด้านบุคลากร มีความรู้ ความสามารถไม่ตรงวิชาเอกครูผู้สอนไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมถึงการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ครูปฏิบัติ ครูบางคนก็ไม่ทำตามหรือบางครั้งยอมทำตามแต่ไม่ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผล สะท้อนต่อการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 128 โรงเรียน รับผิดชอบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษา) ครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอของจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วยอำเภอหนองฉาง อำเภอลานสัก อำเภอห้วยคต และอำเภอบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ในขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่สากล อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา เป็นผู้บริหารที่จะต้องจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านการศึกษา ร่วมกัน จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูในสถานศึกษาและเป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารและแนวทางเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 1,258 คน ปีการศึกษา 2562

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 297 คน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและ สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ

การพัฒนาแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.) ศึกษาหลักการสร้างจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.) ปรึกษากิจกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอรับคำแนะนำ นำข้อมูลมาประมวลสร้างแบบสอบถาม

3.) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ พิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4.) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.66-1.00

5.) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6.) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

7.) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย โดยผู้วิจัยใส่ซองติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยไปพร้อมกัน

3.) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากครู ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของ ข้อมูลแต่ละฉบับ และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ กำหนดและลงรหัส นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1.) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน

3.) วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy})

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .73$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ระหว่าง .50 - .69 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดำรงชีวิตมากที่สุด ($r_{xy1} = .69$)

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

- 1.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
- 2.) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 อยู่ในระดับมาก
- 3.) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาในทางบวก

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการทำงาน			
	Y_1	Y_2	Y_3	r_{xy}
X_1	.53**	.50**	.51**	.56**
X_2	.63**	.63**	.56**	.65**
X_3	.65**	.64**	.56**	.66**
X_4	.69**	.65**	.66**	.72**
r_{xy}	.71**	.69**	.66**	.73**

จากตาราง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีการใช้ความรู้ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งที่มอบหมายงาน เป็นผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรานิต จินดาศรี (2560) พบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาคือการมีสัมพันธภาพที่ดี มีการให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรานิต จินดาศรี (2560) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวครูมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรและเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดำรงชีวิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นการที่จะทำให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงาน ดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่เด่นชัด ให้ความกับการทำงานอย่างเหมาะสมมอบหมายงานตามความสามารถและพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เช่น ปัจจัยด้านสถานที่ เพื่อนร่วมงานในองค์กร หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล สมศรี. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
รามคำแหง. วิทยานิพนธ์(ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดำรง ไสแสง. (2551). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา(มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราณีต จินดาศรี (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ใน
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์(การศึกษามหาบัณฑิต) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารีนา สะนีย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
ยะลา. วิทยานิพนธ์(ครุศาสตรมหาบัณฑิต) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุพัตรา หมั่นนอก. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
(มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์(การศึกษามหาบัณฑิต) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561 เอกสารลำดับที่ 2/2561 กลุ่มนโยบายและแผน. อุทัยธานี: ผู้แต่ง
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู. ปริญญาครุศาสตร(มหาบัณฑิต) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรพิชชา ด้ายไธสง. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา(มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.